



FINANCES PUBLIQUES

LE MAGAZINE
DE LA CGT

Le mag *Syndical*

V^E CONGRÈS CGT FINANCES PUBLIQUES

LA PALMYRE DU 5 AU 9 JUIN 2023



Sommaire

● **Édito** P.4

● **Violences faites aux femmes** P.5/6

DOCUMENT D'ORIENTATION P.7

● **La CGT réaffirme son rôle de défense individuelle et collective de tous les salariés. Elle est porteuse également d'un projet de transformation sociale qui s'inscrit dans ses propres valeurs de paix, de solidarité, d'anti-racisme, de féminisme et de développement humain durable ...P.8**

II ● Missions et réseaux P.10

A ● Constat et analyse

B ● Ce que porte la CGT finances publiques

1 ● Les missions : des principes à respecter

a ● L'égalité de traitement

b ● La maîtrise de nos missions

c ● Une articulation cohérente

d ● Une fiscalité juste

2 ● Les moyens

a ● Les moyens budgétaires

b ● Les emplois

c ● Les nouvelles technologies

d ● Implantations et proximité

III ● Reconquérir des droits pour les personnels..... P.15

A ● Défendre et renforcer le statut général de la fonction publique et les droits des personnels

B ● La rémunération

C ● Égalité Femmes-Hommes

D ● Conditions de vie au travail et discriminations

1 ● Exiger de bonnes conditions de travail

2 ● Combattre les discriminations professionnelles

3 ● Lutter contre les discriminations syndicales

IV ● Le syndicalisme CGT Finances Publiques P.20

A ● Développement de la démarche syndicale

B ● La CGT finances publiques et l'unité d'action

C ● Les sections

D ● La commission exécutive nationale et le bureau national

1 ● Engagement de terrain

2 ● Engagement de dossiers

E ● La syndicalisation

Mutations et sorties d'école

F ● Démarche et activité syndicale spécifiques

1 ● La CGT finances publiques dans les écoles

2 ● Les agents techniques (Berkanis et contractuels) et les contractuels « administratifs »

3 ● Les cadres

4 ● L'impact du télétravail sur le dialogue dit social et l'exercice du droit syndical

5 ● Les agents en situation de handicap

G ● La formation syndicale

H ● La communication

I ● Une vie syndicale de qualité

J ● Les moyens

1 Droits syndicaux

2 Le CoGiTiel

3 La PolFi

REPÈRES REVENDICATIFS P.31

A ● Les missions..... P.32

1 ● Contrôle et gestion des fonds publics

2 ● Responsabilité des gestionnaires publics (RGP)

3 ● Fin d'une mission de caisse et « zéro cash »

4 ● Nouveau réseau de proximité (NRP)

5 ● Création des services de gestion comptable (SGC) et des conseillers aux décideurs locaux (CDL)

6 ● Fusion des services facturiers (SFACT) avec les centres de services partagés (CSP) et création des centres de gestion financière (CGF)

7 ● Création du compte financier unique (CFU)

8 ● Gestion et assiette des impôts particuliers et professionnels

9 ● Recouvrement

10 ● Contrôle fiscal

11 ● Cadastre

12 ● Publicité foncière / Patrimoine / Enregistrement Publicité foncière

13	• Enregistrement		
14	• Patrimoine – ISF		
15	• Domaine		
16	• Accueil		
17	• Informatique		
18	• Missions transverses (RH, logistique)		
19	• Missions techniques		
B	• Salaires - Régime indemnitaire - FDD - Pouvoir d'achat - niveau de vie	P.47	
1	• Le traitement indiciaire		
2	• Le régime indemnitaire		
3	• Les frais domicile travail		
4	• Les frais de déplacements		
5	• Les indemnités de télétravail		
6	• Pouvoir d'achat Niveau de vie		
C	• Carrières : recrutement, avancement, L.A., évaluation..	P.50	
1	• Le recrutement		
2	• Grille et déroulement de carrière		
3	• Mesures et conséquences des modifications des décrets statutaires		
4	• Les promotions		
5	• Les Tableaux d'avancement		
6	• La Liste d'aptitude (LA) et l'examen professionnel		
7	• L'évaluation/notation		
D	• ForPro	P.55	
1	• Préparation aux concours, examens et sélections		
2	• Formation initiale		
3	• Formation continue		
E	• Mutations et affectations	P.57	
1	• Les mouvements		
2	• L'expression des demandes :		
3	• L'affectation sur la mission structure :		
4	• Contre les affectations au choix :		
5	• La priorité pour les agents originaires des DOM		
6	• La priorité selon les règles de rapprochement		
7	• Pour les situations particulières		
8	• Les demandes liées		
9	• Les affectations dans les COM		
10	• Les affectations à l'étranger		
F	• Télétravail	P.60	
1	• Garantir les droits des télétravailleurs sous le contrôle de leurs représentants		
2	• Une information et une formation du collectif de travail		
3	• Conception des espaces de travail et de la politique immobilière		
4	• La prise en charge par l'employeur de l'ensemble des coûts et frais liés à la mise en œuvre du télétravail, à savoir :		
5	• Maintenir un encadrement du temps de travail dans les situations de télétravail		
6	• Droit syndical et Instances représentatives du personnel		
7	• Prendre en compte les situations particulières		
G	• Droit des femmes	P.63	
1	• Égalité femme/homme		
H	• Handicap	P.64	
1	• Le recrutement		
2	• La titularisation		
3	• La vie à la DGFIP des personnels en situation de handicap		
4	• Le handicap au quotidien		
5	• La sensibilisation et l'information		
I	• Outre-Mer	P.66	
J	• Non titulaires, agents techniques, service civique et apprentis	P.68	
1	• Les agents contractuels de droit public		
2	• Les agents dits Berkani en CDI		
3	• Les agents contractuels en CDD		
4	• Les ouvriers d'État		
5	• Les agents techniques à la DGFIP		
6	• Les services civiques, apprentis, stagiaires		
K	• Encadrement	P.71	
L	• La retraite et les retraités	P.71	
M	• Prestation sociale complémentaire et Sécurité Sociale	P.73	
1	• La protection sociale complémentaire et les mutuelles		
	• Les membres de la CEN et CFC élu.es au congrès..	P.77	
	• STATUTS DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES ADOPTÉS LORS DU CONGRÈS DE LA PALMYRE DU 5 AU 9 JUIN 2023.	P.78	

éditorial

Cette rentrée n'est pas comme les autres. Après 6 mois de lutte historique contre les retraites, le gouvernement a fait passer sa réforme aux forceps.

Mais la lutte menée, si elle n'a pas permis le retrait de cette réforme, a démontré une réelle contestation dans le pays. Contestation qui ne peut être ignorée et qui pèse sur le pouvoir politique.

Les mesures qui sont prises, sur le pouvoir d'achat, sur le point d'indice, etc, bien que nettement insuffisantes n'auraient pas vu le jour si, nombreux et nombreuses, nous n'avions pas montré notre colère et détermination pendant des mois.

C'est dans ce contexte et pendant la mobilisation contre la réforme des retraites que s'est tenu le Ve congrès de la CGT Finances Publiques.

Dans ce mag' vous trouverez l'orientation et les repères revendicatifs qui y ont été adoptés et qui seront notre feuille de route pour les 4 années à venir.

Ce congrès fut studieux, convivial, fraternel et sorroral, il a permis de nombreux échanges et partages entre les délégué.es de tous les territoires, il a permis de reprendre des forces dans un contexte difficile au regard des politiques menées et des attaques sur nos missions, notre réseau et nos droits et garanties.

Se tenant lors d'une semaine d'appel à la grève et aux manifestations contre la réforme des retraites, la CGT Finances Publiques a organisé une manifestation historique à La Palmyre !

Nous devons continuer à ne rien lâcher !

À la DGFIP, les organisations syndicales ont obtenu l'ouverture d'une négociation sur une revalorisation indemnitaire. Il est essentiel de peser sur la négociation par l'action, la signature de la pétition, la grève, les manifestations...

Nous faisons aussi un point sur le niveau des mesures mises en place en France et dans les environnements de travail. Là aussi, il nous faut faire avancer le droit des travailleuses.

Rien n'est acquis, tout a été conquis et nous pouvons tout reprendre. Pour cela, nous devons lever la tête, ne pas subir mais agir, ensemble rien n'est insurmontable.

Le mag syndical N°46 - OCTOBRE 2023

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CGT Finances Publiques

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €



DES IDÉES, MAIS PAS DE BUDGETS

AdobeStock 627624270 © Adobe Stock - Igor Link



LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

Le 25 novembre 2017, journée hautement symbolique, grand discours du nouveau président de la République qui proclame la lutte contre les violences faites aux femmes « *grande cause nationale* »... « *pour cela, je me suis engagé à ce que la cause du quinquennat soit celle de l'égalité entre les femmes et les hommes et le premier pilier de cette cause, c'est bien la lutte pour l'élimination complète des violences faites aux femmes* ». Cette affirmation a été renouvelée en 2022 et heureusement car, comme le dit Ernestine Ronai, militante communiste et coprésidente de la Commission violences au [Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes](#) : « il y a des progrès, nous n'avons pas fini d'avancer mais la route est longue et il nous faut changer de vitesse ».

Du 3 septembre au 25 novembre 2019 s'est tenu le Grenelle de lutte contre les violences conjugales, avec à la sortie, 54 mesures.

LE BUDGET

Si la Fondation des Femmes reconnaît que la lutte continue de s'étoffer à la suite du Grenelle, dans un rapport publié le 25 septembre 2023, elle estime à 2,6 milliards d'€ par an le budget minimum que l'État devrait consacrer à la protection des victimes de violences conjugales, sexistes et sexuelles en France. Ce rapport dresse un état des lieux actualisé du budget que l'État dépense pour lutter contre les violences faites aux femmes.

En cinq ans, le budget de l'État dédié à la lutte contre les violences a augmenté de 50 millions d'euros – passant de 134,7 à 184,4

millions d'euros – les besoins, eux, ont explosé. Ce rapport vient ainsi illustrer le paradoxe de #MeToo : alors que nous n'avons jamais autant parlé de violences faites aux femmes, leur prise en charge est moins satisfaisante qu'avant #MeToo.

Le budget moyen par femme victime de violences conjugales est en baisse de 26 %. Cela s'explique par le fait que l'explosion des demandes (+ 83 % de plaintes pour violences conjugales en 5 ans, + 100 % de plaintes pour violences sexuelles en 10 ans) n'a jamais été suivi d'investissements à la hauteur des besoins.

Par ailleurs, si le **budget dédié aux violences conjugales (171,7 millions d'euros) fait l'effet d'une goutte d'eau** par rapport aux besoins, **celui dédié aux politiques de lutte contre les violences sexuelles est quasi inexistant (12,7 millions)**, #MeToo est-il seulement passé par là ?

Des besoins estimés entre 2,6 et 5,4 milliards d'€ soit 0,5 à 1 % du budget de l'État.

LA LÉGISLATION

En juin 2019, l'Organisation internationale du travail (OIT) adopte la **Convention 190** lors de la Conférence internationale du travail, elle entre en vigueur le 25 juin 2021.

S'agissant d'un traité international, il nécessite d'être ratifié pour devenir obligatoire.

Une loi a ainsi été adoptée par le Parlement français le 8 novembre 2021 pour autoriser le président à ratifier la convention n°190.

violences faites aux femmes

L'étude d'impact de cette convention en droit français, élaborée par le ministère des Affaires étrangères, indique que la législation française est déjà conforme à cette convention.

Cette affirmation a suscité une vive contestation de la part de la CGT, des organisations non gouvernementales (ONG) et des associations féministes. Elles considèrent que la législation française doit être améliorée afin d'être en parfaite conformité avec la convention n° 190, mais également avec sa recommandation n° 206, qui n'est pour sa part pas obligatoire, et que l'État français n'entend pas appliquer.

Or, la loi française qui définit et interdit les violences sexistes et sexuelles n'est pas suffisante pour protéger les victimes.

Aujourd'hui, la législation française n'est pas pleinement conforme à la Convention 190 et reste mal appliquée par manque de moyens, de droits pour les victimes, de politiques de prévention et de sanctions. La ratification de la Convention 190 est une première étape qu'il est nécessaire d'accompagner de nouvelles obligations pour renforcer la protection des victimes.

Il est temps que la France s'aligne sur les meilleures de législations du monde. En Espagne, les victimes de violences

domestiques ont le droit à la mobilité géographique et au changement de lieu de travail, à l'accès à la retraite anticipée, à la suspension de la relation de travail avec emploi réservé ou encore à la nullité de son licenciement dans le cas où il est dû à l'exercice des droits du travail que la loi lui accorde en tant que victime de violence de genre.

LES VIOLENCES AU TRAVAIL

80% des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 30% de harcèlement sexuel au travail, 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail.

La première conséquence des violences au sein du couple est souvent la perte de l'emploi de la victime, ce qui ajoute à la violence physique la précarité et donc la dépendance économique vis-à-vis de l'agresseur. Pourtant, les violences sexistes et sexuelles ne sont pas un sujet de dialogue social dans l'entreprise, rare sont celles qui ont pris des mesures de prévention.

Pour lutter contre les violences au travail et protéger les victimes, la CGT propose :

- ➔ La mise en œuvre de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de prévention et la création d'une obligation de négocier sur les violences sexistes et sexuelles ;
- ➔ Le renforcement des Formations Spécialisées et la création de référent.e.s violences, indépendant.e.s de l'employeur, désigné.e.s par les Instances Représentatives du Personnel, chargé.e.s d'accompagner les victimes, de diligenter des enquêtes ou des expertises et de suivre la mise en œuvre des mesures de prévention ;
- ➔ La mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salarié.e.s, d'une formation de tou.te.s les managers, RH et professionnel.le.s en contact avec les victimes, le doublement des subventions aux associations et du nombre d'hébergements d'urgence ;
- ➔ La protection des victimes contre le licenciement et les sanctions, la prise en charge de l'ensemble des frais de justice par l'employeur et la reconnaissance automatique de leur situation en Accident du Travail/Maladie Professionnelle, la création d'un statut de la victime dans les procédures disciplinaires ;
- ➔ L'extension des prérogatives et moyens des inspecteurs/trices et des médecins du travail ;
- ➔ La mise en place en France de la recommandation 206 qui précise la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail pour protéger toutes les femmes du monde contre les violences sexistes et sexuelles.

POUR QUE S'ACCÉLÈRE ET CONTINUE LA LUTTE, POUR QU'UN BUDGET CONSÉQUENT LUI SOIT ATTRIBUÉ,
**PARTICIPONS TOUTES ET TOUS AUX MOBILISATIONS POUR LE 25 NOVEMBRE JOURNÉE INTERNATIONALE
DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.**

Document d'Orientation

Le texte est écrit au masculin, mais nous avons pleinement conscience qu'il concerne l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

V^E CONGRÈS

CGT FINANCES PUBLIQUES

LA PALMYRE DU 5 AU 9 JUIN 2023

DOCUMENT D'ORIENTATION





I • La CGT réaffirme son rôle de défense individuelle et collective de tous les salariés. Elle est porteuse également d'un projet de transformation sociale qui s'inscrit dans ses propres valeurs de paix, de solidarité, d'anti-racisme, de féminisme et de développement humain durable

Lutter pour le droit des femmes à disposer librement de leur corps, contre les violences sexistes et sexuelles et la domination patriarcale, pour l'égalité salariale, contre les discriminations liées à l'orientation, c'est militer pour une société de justice, d'égalité et de solidarité.

Dans de nombreux pays le droit à l'avortement est remis en cause. C'est une régression terrible. En France, pour la CGT, le droit à l'avortement sans entrave doit être inscrit dans la constitution avec des moyens adéquats assurant l'accès aux soins et leur qualité.

En Iran, des femmes manifestent aux avant-postes contre un régime théocratique, rétrograde et répressif. Retirant pour certaines leurs foulards en signe de protestation, elles revendiquent le droit de disposer de leurs corps et de s'affranchir de l'oppression patriarcale alors qu'elles sont victimes de lois discriminatoires et de menaces quotidiennes. La CGT s'oppose et condamne les violences faites aux femmes en Iran comme ailleurs, la répression des manifestations, les violences policières, les arrestations arbitraires et l'impunité de ceux qui les commettent.

En 2022, la guerre a frappé à nouveau l'Europe avec le président nationaliste, anti démocratique et autoritaire Vladimir Poutine, qui a agressé l'Ukraine. Sans dédouaner les errements de la politique ukrainienne, la CGT condamne sans réserve cette agression. La CGT condamne également la politique de l'OTAN, qui depuis des années ne cesse de faire valoir les intérêts économiques des Etats-Unis. La CGT milite pour la paix. Elle est et restera du côté des populations et des organisations syndicales dans le cadre de ses valeurs de justice, de progrès et de solidarité internationale, contre toute forme d'impérialisme. La CGT demande l'abrogation des lois anti-code du travail (dont la loi 5371) promulguées en Ukraine par le gouvernement ultra-libéral de Volodymyr Zelensky. La CGT appelle à la paix immédiate et une solution plaçant au cœur l'aspiration des travailleurs des territoires Russes et Ukrainiens.

Si la guerre en Ukraine est particulièrement dramatique, cela ne doit pas faire oublier la trentaine de conflits armés dans le monde et principalement en Palestine avec la politique renforcée, depuis l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement d'extrême-droite, de colonisation des territoires. La CGT se prononce contre toutes les

guerres impérialistes et à ce titre non seulement se prononce pour le retrait des troupes russes d'Ukraine mais également pour que les troupes de l'OTAN se retirent de tous les conflits.

La CGT condamne la loi de programmation militaire qui en France prévoit un budget de 413 milliards voués à la destruction et la misère, alors que la perte de pouvoir d'achat des salariés est colossale, alors que la moitié des enfants vont à l'école le ventre vide, alors que les besoins dans les hôpitaux et dans les écoles sont énormes. Dans le même temps le gouvernement prévoit une baisse de 5% dans chaque ministère pour financer sa guerre et une baisse supplémentaire de pouvoir d'achat des fonctionnaires. Elle combattra cette politique.

Alors que la crise énergétique aurait dû permettre d'accélérer la transition environnementale, de sortir l'énergie du marché concurrentiel et d'en faire un véritable service public, d'investir massivement dans la rénovation des bâtiments et des logements, de retourner à un tarif réglementé de l'électricité et du gaz, de baisser la TVA à 5,5%, de développer les transports publics, ferroviaire et fluvial, de garantir le droit pour tous à l'accès à l'eau et à la nourriture, le gouvernement poursuit la politique de marchandisation de l'énergie et de dépeçage industriel sans contrainte pour les entreprises et sans vision à moyen ni long terme.

La CGT rappelle également son attachement à l'instruction pour tous, partout.

Les politiques libérales détruisent la nature et les êtres humains. Le capitalisme se développe en privilégiant les dividendes au mépris de l'environnement et de la santé des travailleurs. La lutte contre le dérèglement climatique va de pair avec la lutte contre les inégalités sociales, contre les profits des multinationales et leur pillage de la nature, contre l'évasion et la fraude fiscales. Le capitalisme cherchera à aller jusqu'au bout dans l'exploitation de l'être humain, portant à son paroxysme l'augmentation massive des profits et son corollaire, qui est l'explosion de la pauvreté, de la précarité et des guerres.

Avec l'inflation, qui bat son plein, les revenus réels des salariés français ont été fortement touchés. La CGT revendique une augmentation générale des salaires, des traitements, des pensions et des minima sociaux, ainsi que leur indexation sur les prix. Elle revendique également la taxation des super profits. Fin du monde, fin du mois, même combat.

Et c'est sans vergogne que le gouvernement s'en prend aux plus fragilisés en ayant notamment contre-réformé l'assurance chômage : un vol organisé sur les salaires socialisés que sont les cotisations et la généralisation du travail gratuit pour les entreprises (apprentis, services civiques, RSA).

Pour continuer leurs politiques antisociales, les gouvernements européens alimentent les peurs pour mieux diviser : peur de

l'étranger, du migrant, du réfugié, de l'islam, de la diversité des choix de vie, des crises sanitaires, des pénuries, etc. L'extrême droite, avec ses idées nauséabondes, progresse en Europe jusqu'au sein de nos institutions, jusqu'à accéder au pouvoir avec la complicité de la droite, dont les macronistes et une partie grandissante du patronat, comme en Italie. Pour sauvegarder ses privilèges, le capital a toujours préféré l'autoritarisme et le fascisme aux progressistes. Et dans la mesure où le capitalisme œuvre au niveau mondial, la CGT finances publiques est légitime à défendre et à promouvoir une vision internationale de la défense des salariés et de leur exploitation. La mobilisation actuelle de la CGT contre le projet de loi Immigration Intégration Asile du ministre de l'intérieur Darmanin participe de ce combat et la CGT finances publiques y prend toute sa place.

C'est en répondant aux attentes sociales de la population malmenée par les crises que l'on s'opposera durablement aux idées et pratiques d'extrême droite. Les syndicats doivent travailler ensemble pour lutter contre les idées d'extrême droite, leur développement et leur accession au pouvoir.

La gestion gouvernementale de la crise sanitaire a été catastrophique. Les symptômes et les décès étaient bien réels, la vaccination un moyen efficace d'endiguer l'épidémie. L'hôpital, en premier lieu, a montré l'étendue de la crise qu'il traverse en raison des politiques soutenues par le gouvernement : manque de lits, manque de personnels et incapacité à accueillir les malades. Un département comme la Martinique a même recouru à des médecins de Cuba, pays pauvre et sous embargo, mais pays frère. La décision de fermer 5 000 lits d'hospitalisation en 2020, en pleine pandémie, la répression contre le mouvement des soignants au sortir du confinement démontrent bien le mépris du gouvernement Macron vis-à-vis de la santé de la population. Injonctions contradictoires, opacité des prises de décisions, lois d'exception, tentatives de remise en cause de droits fondamentaux avec la mise en place du pass sanitaire, un service public qui n'a récolté que des miettes, voire rien, à l'inverse des grands groupes pharmaceutiques qui ont explosé leurs profits, etc, tout cela n'a fait qu'alimenter les thèses complotistes au détriment de solutions efficaces et pérennes.

Loin de tirer les leçons de cette crise, les gouvernements macronistes n'ont rien changé à la logique de profit qui sous tend les politiques de santé publique depuis plus d'une décennie. Pire, ils ont continué à supprimer des lits à l'hôpital public, avec les conséquences désastreuses que l'on connaît à présent. Aucune leçon n'a non plus été tirée en termes d'indépendance industrielle, en particulier dans le domaine pharmaceutique et en matière de matériel médical.

Pendant cette période, en 2022, le gouvernement en a profité pour faire voter à plusieurs reprises par le parlement plus de 600 milliards d'euros d'engagements pour les banques et les patrons. Cet argent public a servi à des licenciements massifs, à la forte

augmentation des profits et à l'explosion des dividendes (80,1 milliards € versés par les entreprises du CAC 40), alors que les salaires, les pensions, les services publics et le système de santé sont exsangues.

Alors que ce contexte a rappelé l'utilité de la Fonction publique, le gouvernement n'a de cesse de vouloir la détruire : investissements insuffisants, revalorisation de 3,5 % de la valeur du point d'indice ne rattrapant ni l'inflation, ni les gels accumulés, recours systématique à des cabinets de conseil privés néo-libéraux pesant sur les décisions publiques, loi portant transformation de la Fonction publique, loi pour un État au service d'une société de confiance (ESSOC) portant un coup d'arrêt au contrôle fiscal et nouveau code général de la Fonction publique pour généraliser le recours aux contractuels et limiter l'action publique, externalisations et privatisations de missions, suppression des réseaux de proximité de pleine compétence, mise sous la coupe réglée des préfets, etc.

Pour les capitalistes, tout est bon pour casser le service public, le statut des fonctionnaires, la protection sociale, le code du travail et bien sûr les retraites et pensions, alors que le système par répartition n'est pas en danger, y compris pour les jeunes générations. Même le conseil d'orientation des retraites (COR) déclare qu'il n'y a pas de problème de financement pour les décennies à venir. L'objectif de cette contre-réforme est simple : travailler toujours plus pour un niveau de pension en constante baisse. Le gouvernement veut reculer l'âge de départ en retraite, augmenter la durée de cotisation, remettre en cause les régimes spéciaux et les départs anticipés pour baisser le montant des retraites publiques et privées. La CGT s'oppose à tout nouveau recul des droits à pensions et retraites et réitère sa revendication de départ à 60 ans à taux plein avec au maximum 37,5 années de cotisations, de maintien de tous les régimes spéciaux et de défense du code des pensions. Cette réforme doit être abandonnée.

Pour la CGT, les services publics et la fonction publique œuvrent pour l'intérêt général. Nous sommes déterminés à agir pour le retrait de tous ces projets rétrogrades et pour la mise en place d'une politique d'égalité et de respect des valeurs de solidarité. L'État doit investir dans la Fonction publique. La CGT finances publiques joue un rôle important pour une fiscalité véritablement redistributive, écologiquement incitative, pour un foncier au service des territoires, un conseil et un contrôle assurant la transparence et une bonne tenue des comptes publics, la lutte contre la fraude et l'égalité de traitement devant l'impôt.

La DGFIP au cœur des contre-réformes

Depuis sa création en 2008, la DGFIP a été la cible des gouvernements successifs, avec un seul objectif, la réduction des dépenses publiques, ce qui conduit à mettre en péril l'exercice des missions et le service public.



La DGFIP s'est bâtie sur un mensonge : l'administration fiscale et celle de la comptabilité publique auraient fait le même métier, mais pour tous les agents, comme pour les usagers, cette idée n'a jamais trouvé de sens. La seule vérité, c'est que la DGFIP n'a jamais été vécue autrement que comme un réservoir d'emplois à supprimer, 45 000 de 2002 à 2020, ce qu'aucune autre administration n'a connu. En 2022, on recensait 5 029 emplois vacants.

Ce sont a minima 30 000 emplois à temps plein que nous revendiquons en urgence à missions constantes, et bien plus pour consolider celles mises à mal et réintégrer celles externalisées. Mais l'administration applique avec zèle la loi de transformation de la fonction publique et s'engage de manière volontariste dans le recrutement de contractuels.

Les choix faits par les gouvernements sont porteurs d'une réelle volonté de détruire la DGFIP, d'abandonner et d'externaliser des pans entiers de ses missions fiscales, foncières et de gestion publique, de poursuivre les suppressions d'emplois et le recul des droits et garanties des agents.

En effet, par l'exercice de ses missions de contrôle fiscal et de contrôle des recettes et des dépenses publiques, la DGFIP est logiquement la cible de ce gouvernement adepte d'un libéralisme sauvage.

Le nouveau réseau de proximité (NRP) en 2019, avec sa déferlante de fermetures et de regroupements, ainsi que la démétropolisation des services et les contrats d'objectifs et de moyens, sont les instruments de la destruction de notre administration d'Etat à réseau déconcentré. C'est le laboratoire des politiques au pouvoir : moins de service public pour détruire les instruments de contrôle de l'État dans l'économie, dans l'intérêt des plus riches, au détriment des populations et des usagers particuliers ou collectivités territoriales. La numérisation totale et forcée des services publics est à la fois l'instrument et le prétexte à cette remise en cause du service public à la française.

Les gouvernements macronistes poursuivent et accélèrent avec méthode le désengagement de l'administration fiscale de la lutte contre la fraude fiscale, par la multiplication des modes de contrôle allégés, par la mise à mal de services, par la diminution des effectifs dédiés et par une transformation radicale du but assigné au contrôle.

La CGT finances publiques, consciente de la détresse des agents, de la perte des repères dans leurs missions, de leurs difficultés à rester motivés face à l'éclatement de celles-ci, au toujours plus en étant toujours moins et au pillage de leur statut, affirme la nécessité d'une mobilisation massive et unitaire des agents des finances publiques, de celles et ceux de la fonction publique et au-delà de l'ensemble de la population, des citoyens et des élus pour en finir avec ces politiques de destruction.

II • Missions et réseaux

A • Constat et analyse

Une logique libérale

La politique immobilière de l'État consiste avant tout à brader notre patrimoine domanial, à instrumentaliser l'arrivée du télétravail pour développer les espaces de travail partagés, réduire les espaces de travail et faire peser sur les agents une partie des frais liés au travail (restauration, énergie, ergonomie, etc).

En parallèle, suppressions d'emplois, contre-réformes et restructurations s'enchaînent à un rythme irresponsable. Industrialiser les tâches, altérer ou détruire le sens du travail, ne plus permettre de réaliser pleinement les missions et de façon égale sur l'ensemble du territoire participe de la volonté gouvernementale de désengagement de l'État.

Le numéraire reste le moyen de paiement privilégié des populations précaires et le seul pour les non bancarisées. Avec le zéro cash, la DGFIP s'en déleste auprès des buralistes et de la Française des jeux (FDJ). La DGFIP a aussi décidé d'externaliser partiellement les traitements des chèques et des TIP SEPA, faisant courir des risques à la sécurité des missions et à la confidentialité des données sensibles.

Le plan cadastral est en jachère, mais le « foncier innovant » arrive, en sous traitant à... Google, fraudeur fiscal notoire.

La DGFIP développe un service public dématérialisé au-delà du raisonnable, accentuant la fracture numérique et la désertification des services de proximité de pleine compétence.

C'est la disparition des trésoreries de proximité, la réduction à peau de chagrin des services des impôts des particuliers (SIP), des services des impôts des entreprises (SIE), des services de publicité foncière (SPF) et de bien d'autres services de proximité. La démétropolisation participe de cet affaiblissement du réseau. Dans un obscur jeu de bonneteau, certains services implantés dans des grandes villes sont ou seront transférés vers d'autres villes, sous prétexte d'une redynamisation économique sans aucune réalité. Ils sont constitués par des regroupements de services supprimés localement (SIE, SPF), par des centres d'appels ou des services d'appui sans plus aucune compétence territoriale ni accueil du public.

Le corollaire de la suppression des services de proximité de pleine compétence est la création des Etablissements France services (EFS). La défenseure des droits a pointé dans son rapport d'activité 2021 le fait que les moyens des EFS sont trop précaires pour leurs propres missions et qu'ils ne peuvent servir de pansement au manque de moyens et aux dysfonctionnements des administrations.

Le réseau des trésoreries, maillant étroitement le territoire français

et déjà mis à mal depuis plusieurs années, a été rayé d'un trait de plume au profit de « services de gestion comptable », sans doute eux-mêmes appelés à rejoindre les collectivités, voire à disparaître dans les prochaines années. Ce sont des services d'appui, dans lesquels règne l'industrialisation des tâches et qui sont pour la plupart déjà sous-dotés en personnels. Ils sont coupés de toute proximité, malgré la création de « conseillers aux décideurs locaux » créés surtout pour donner des débouchés aux cadres du fait de la raréfaction des postes comptables. La CGT refuse cette logique et se battra pour le retour sur l'ensemble du territoire à un service public comptable au service des collectivités et du public.

Corrélativement aux suppressions des trésoreries mixtes, les trésoreries hospitalières spécialisées ont été concentrées et réduites en nombre sur le territoire.

Le développement des secrétariats généraux communs est tout aussi inquiétant. Généralisant l'interministérialité et la régionalisation des missions et structures, ils mettent les administrations sous la coupe réglée des préfets, de l'exécutif politique.

La responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public a été abrogée, et remplacée par la responsabilité des gestionnaires publics. Malgré ses imperfections, elle garantissait l'indépendance du comptable public vis-à-vis du pouvoir financier. La conséquence de la responsabilité des gestionnaires publics (RGP) est le transfert de la responsabilité, avec risques de sanctions, sur l'ensemble des agents du poste comptable, quel que soit leur grade.

L'instauration de la loi pour un Etat au service d'une société de confiance (ESSOC) et la création de l'examen de conformité fiscale ont concouru au désengagement de l'Etat du contrôle fiscal des sociétés, ont « libéré » les entreprises de leurs obligations et mettent en concurrence les administrations de contrôle. Cette loi alourdit le travail des agents et le contrôle fiscal s'éloigne parfois des territoires en se régionalisant.

Le gouvernement voudrait poursuivre son projet d'unification du recouvrement fiscal et social. L'intégration gommerait la distinction entre fiscalité et cotisations sociales, porterait un coup terrible à l'avenir de la DGFIP en cas de création d'une agence et renforcerait la main-mise de l'Etat sur la sécurité sociale vis-à-vis de l'Etat. Mais il butte sur des problèmes techniques majeurs. Jusqu'au haut conseil du financement de la protection sociale qui a publié une étude rejetant cette réforme.

Avec la loi transformation de la fonction publique et le nouveau code général de la fonction publique, c'est une volonté d'en finir à terme avec les fonctionnaires et leur statut, tout en passant par des embauches de plus en plus importantes de contractuels. C'est la fin de la conception française du service public et donc de la fonction publique de carrière.

À l'inverse, la CGT finances publiques est porteuse de

revendications pour une fonction publique et une DGFIP de carrière au service de l'intérêt général, avec les moyens et les emplois de fonctionnaires à la hauteur de nos missions, tout en permettant aux agents de les exercer de façon complète et sereine, avec professionnalisme et impartialité, sur l'ensemble du territoire.

B • Ce que porte la CGT Finances Publiques

1 • Les missions : des principes à respecter

a • L'égalité de traitement

Dans sa volonté de réduire ses coûts et supprimer des emplois quoi qu'il en coûte, tout en réduisant son contrôle, jugé trop intrusif, l'administration abandonne nombre de ses missions de service public, en renvoyant le public vers Internet et les EFS, en protégeant les évadés fiscaux et en continuant à resserrer le réseau.

Pour la CGT finances publiques, cette dérive économique et sociétale est un danger pour la démocratie et la DGFIP doit au contraire revenir à l'égalité de traitement de l'ensemble de la population et des acteurs économiques sur tout le territoire.

b • La maîtrise de nos missions

Les externalisations se multiplient, bradant l'intérêt commun pour des intérêts privés et/ou introduisant de la confusion entre les services publics : maîtrise d'œuvre de projets informatiques, accueil par les maisons France services (MFS), production de la représentation parcellaire cadastrale unique (RPCU) avec l'institut national de l'information géographique et forestière (IGN), aide à la télédéclaration d'impôt sur le revenu (IR) par la Poste payable en sus par l'utilisateur, paiement en numéraire chez les buralistes, transfert de tâches vers la territoriale, projet d'une agence de recouvrement DGFIP/URSSAF, certification fiscale par des tiers tels que les commissaires...), etc.

Les missions fiscales, comptables, foncières, informatiques et transverses liées doivent relever de la seule DGFIP. Les missions externalisées doivent redevenir des missions publiques réalisées par la DGFIP. Les applications métiers de la DGFIP doivent être exclusivement ouvertes aux agents des finances publiques. La CGT dénonce l'utilisation de serveurs privés étrangers (Google, foncier innovant...) pour stocker les données publiques sensibles. Le secret fiscal ne doit pas être à géométrie variable.

c • Une articulation cohérente

La séparation ordonnateur/comptable, principe fondamental non négociable de la république, garante de rigueur et probité, est remise en cause par la mise en place des services facturiers (SFACT), des services de gestion comptable (SGC), des centres de



gestion financière (CGF) et l'expérimentation du contrôle allégé en partenariat.

La CGT finances publiques réaffirme avec force son attachement au principe de séparation ordonnateur/comptable, qu'il soit institutionnel ou fonctionnel, et le rôle et la place du comptable public comme garant des fonds publics. La séparation ordonnateur/comptable doit être sanctuarisée, ce qui suppose de restaurer la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables.

Il en est de même au sein de la sphère fiscale. Le regroupement de l'assiette et du recouvrement au sein des SIP et SIE, le transfert de l'assiette de la taxe d'aménagement majorée (TAM) et la volonté du transfert des taxes douanières écorrent ce principe fondamental.

La séparation structurelle assiette/recouvrement doit être reconstruite pour éviter le conditionnement de l'un vis-à-vis de l'autre.

Le contrôle de proximité est attaqué, les contrôles sur pièces (CSP) sont sortis des SIP, les SIE sont surchargés par la gestion.

Contrôle et gestion doivent être consolidés et rapprochés.

d • Une fiscalité juste

Revenus du capital et du patrimoine ont une fiscalité plus avantageuse que celle du travail. L'optimisation fiscale bat son plein. Les grandes entreprises bénéficient d'un impôt sur les sociétés (IS) réduit, les ultra-riches d'un impôt sur la fortune immobilière (IFI) symbolique. Le prélèvement forfaitaire unique (PFU) encourage la spéculation et la suppression de l'« exit tax » est une invitation à l'évasion. La CGT est pour le rétablissement de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), l'élargissement de son assiette et la refonte de son taux avec une vraie progressivité nettement en hausse.

Pour une fiscalité juste, il est crucial de concentrer les actions en fonction de la captation des richesses et d'inverser la charge du contrôle sur les contribuables les plus riches en augmentant le nombre de vérificateurs et en les protégeant dans leurs interventions. Corrélativement il faut intensifier le recouvrement lié au contrôle fiscal externe.

La fiscalité patrimoniale participe d'un vrai choix de société en termes d'équité et de redistribution des richesses. Il ne faut pas oublier qu'une partie des droits de la fiscalité patrimoniale alimente les budgets des départements. Enfin, elle fait partie intégrante de nos missions fiscales et mobilise de nombreux services de la DGFIP.

Les services publics locaux souffrent de la baisse des recettes liée à la suppression de la taxe d'habitation (TH). La DGFIP justifie d'ailleurs les 850 suppressions d'emplois en 2023 par cette contre-réforme. Par ailleurs, elle paralyse l'action des collectivités

compte tenu des méthodes de compensation différentes et altère l'indépendance des collectivités territoriales vis-à-vis de l'Etat. Par ricochet, certains maires bloquent des projets de constructions pour accueillir de nouveaux habitants, alors que la France manque cruellement de mises en chantiers de logements. En lien avec une révision de son mode de calcul pour garantir une application équitable tenant compte des revenus, des situations particulières, de la qualité et de la taille des logements, la CGT revendique le rétablissement de la taxe d'habitation afin de préserver les finances des collectivités locales de l'arbitraire gouvernemental.

La mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) remet en question le principe du « consentement à l'impôt » (principe introduit dans l'article 14 de la déclaration des droits de l'homme). Elle a aussi un effet négatif sur le taux de recouvrement de l'IR, d'autant que les acteurs économiques ne sont plus sous perfusion du plan de relance et ne peuvent plus rembourser leurs prêts garantis par l'État (PGE). Opposée à son entrée en vigueur, la CGT a alerté contre les menaces que fait peser le PAS. Elle continue d'en revendiquer son abrogation. La crise économique, avec sa cohorte de faillites en forte augmentation depuis 2022, va faire apparaître les vraies défaillances de reversement, alors que les prélèvements d'impôts et de cotisations sociales par les employeurs auront été faits sur les revenus des salariés, comme pour la TVA payée par les clients.

Les structures et organismes de contrôle sont entravés par la loi ESSOC.

Il faut taxer davantage le capital que le travail. La fiscalisation des entreprises doit privilégier la redistribution des richesses, l'emploi et l'écologie. La taxation des superprofits n'est plus taboue et l'évitement fiscal des grands groupes constitue une grave atteinte au pacte social. Il faut neutraliser l'optimisation fiscale, lutter véritablement contre la fraude et l'évasion. Les impôts directs doivent être privilégiés aux impôts indirects, qui ne tiennent pas compte des revenus ; il s'agit d'une question de justice fiscale, qui est une aspiration légitime et largement portée dans les mouvements sociaux. La CGT finances publiques revendique le retour de l'ISF, la suppression de la flat-tax et un retour à une imposition à l'impôt sur les sociétés d'a minima 33,1/3 % à taux plein. Il faut un allègement de la TVA et le taux 0 sur les produits de 1ère nécessité. Chacun doit contribuer à hauteur de ses facultés par une prépondérance de la progressivité sur la proportionnalité. Il faut revenir à une réelle progressivité de l'impôt sur le revenu avec davantage de tranches d'imposition, un taux marginal à 65 % et la fin de l'imposition forfaitaire des revenus mobiliers. La CGT finances publiques combat toute tentative de substituer l'impôt sur le revenu par un impôt proportionnel à taux unique ou plafonné, qui ne tiendrait pas compte des capacités contributives et des charges réelles des contribuables.

En matière de fiscalité des entreprises, la CGT finances publiques condamne la baisse continue des prélèvements, autant de cadeaux

aux patrons sans aucune contrepartie. Le taux de l'impôt sur les sociétés, initiée en 2018 et que le gouvernement actuel compte accentuer, doit être ramené à 33% et modulé selon des critères de taille et de vertu (sociale, environnementale,...) des entreprises. La fiscalité locale doit être remise à plat sur une base progressive.

Les exonérations de cotisations, les aides fiscales, les aides directes aux entreprises, et notamment les plus grandes, représentent désormais 157 milliards d'euros par an, soit 31 % du budget annuel de l'Etat, constituant son principal poste de dépenses. Cette politique d'aides et de cadeaux aux plus grandes entreprises, sans conditionnalité, et dont les effets réels sur l'emploi n'ont jamais été mesurés ou constatés, doit être remise à plat afin d'en remettre en cause une grande partie et permettre ainsi de dégager des ressources budgétaires et sociales nécessaires au financement des services publics et à la satisfaction des besoins sociaux de la population...

Fiscalité et cotisations doivent rester séparées. La CGT finances publiques se prononce contre la fusion de l'IR et de la contribution sociale généralisée (CSG). Cette dernière doit être abrogée.

La fiscalité directe locale doit être rénovée.

Ainsi, la baisse, voire la suppression des impôts de production (comme la CVAE, dont l'impôt est calculé sur la valeur ajoutée des entreprises et dont la suppression est programmée sur 2023 et 2024) conduit à des recettes fiscales en moins pour l'État (- 9,6 mrd de € en 2023 pour la seule CVAE) au profit des plus grandes entreprises. Cela a pour conséquences négatives : 1 – d'alléger la fiscalité d'entreprises sans contrepartie. 2 – de compenser ces pertes de produits fiscaux pour les collectivités par de la TVA. Ce sont donc in fine les ménages qui supportent ces ristournes fiscales indépendamment de leurs moyens. 3 – Enfin, ces pertes de ressources pour le budget de l'État donnent prétexte aux politiques libérales pour ne plus financer les politiques publiques. Il faut donc rétablir ces impositions sur les entreprises et promouvoir plutôt des exonérations facultatives locales partielles (donc non compensées par l'État) avec contrepartie (créations d'emplois, limitation des impacts environnementaux, etc).

La taxe d'habitation et la CVAE doivent être restaurées afin de garantir le bon fonctionnement et l'indépendance financière des collectivités locales.

Une contribution à l'audiovisuel public rénovée doit être rétablie afin d'assurer un service public de l'audiovisuel indépendant et de qualité.

La CGT finances publiques revendique une véritable révision foncière de qualité des locaux d'habitation. Cette révision foncière devra s'accompagner des moyens matériels et humains adéquats pour sa pleine réalisation.

Compte tenu des évolutions sociétales et des cellules familiales, la CGT finances publiques doit également porter une réflexion sur le sujet de la conjugalisation de l'impôt et de l'approche par

foyer fiscal. En tout état de cause, l'impôt ne doit pas aggraver les inégalités de genre.

Revoir les droits de donation et succession dans une logique de redistribution

Face aux nombreuses recompositions familiales et à l'augmentation du nombre de couples sans enfants, s'agissant des droits de donation et succession, on peut entendre certaines réflexions actuelles sur le fait qu'il faut aider les nouvelles générations et repenser le niveau de taxation des transmissions. C'est le cas en ligne indirecte notamment (qui génère à elle seule plus de 80 % des droits payés en raison de l'absence d'héritier direct), voire en ligne directe, compte tenu de l'évolution du prix de l'immobilier, de la durée et du coût des études. L'âge moyen d'héritage est aujourd'hui de 50 ans et la part de la fortune héritée dans le patrimoine représente désormais 60% contre 35% dans les années 1970.

Pour répondre à ces évolutions sociétales, la fiscalité pourrait être réformée par le jeu des abattements et des taux de taxation, sans qu'il soit nécessaire de modifier les règles de dévolution successorale, auxquelles les Français semblent attachés. Pour autant, il faut un juste milieu pour ne pas aboutir à la transmission de patrimoines importants entre vifs, juste pour éluder l'impôt, comme le permettent de nombreuses dispositions anciennes ou actuelles : augmenter les abattements et raccourcir les délais entre les donations (comme sous Sarkozy en 2009), pacte Dutreil pour les transmissions d'entreprises, exonération des contrats d'assurance vie, donation en démembrement nue-propriété/usufruit... qui ne sont que des stratégies fiscales d'évitement de l'impôt.

Aider les jeunes générations passe surtout par des moyens pour l'éducation et des formations qualifiées, l'amélioration de la politique du logement, l'augmentation des salaires, le développement des services publics, qui sont les biens de ceux qui n'en ont pas...

Bref, donner les moyens à l'État de mettre en œuvre une vraie politique de redistribution des richesses. Mais pour cela il faut assurer les rentrées fiscales en amont et donc taxer véritablement les grosses successions, qui échappent à l'impôt grâce à des montages fiscaux sophistiqués.

A l'heure où des dispositifs dérogatoires toujours plus étendus permettent aux plus riches d'éviter la fiscalisation de leur patrimoine, la CGT revendique une plus juste répartition de la taxation patrimoniale.

2 • Les moyens

a • Les moyens budgétaires

Les budgets de fonctionnement ne cessent d'être rabaotés à la DGFIP depuis des années.



Ces diminutions ont des incidences directes en matière de fonctionnement dans les services, impactant à la fois l'exercice des missions et les conditions de vie au travail des agents (reports des remboursements de frais de missions, absence d'avances, délocalisations en vue de loyers moins chers, etc).

Pour 2023, 450 millions d'euros seront investis dans la modernisation des systèmes d'information de la DGFiP. Sous prétexte d'accélérer la transformation numérique de la DGFiP au sens du programme Action publique 2022, ce sont une diminution des effectifs et une externalisation galopante qui se profilent.

En parallèle, les loyers des locaux abandonnés suite aux délocalisations effectuées dans l'urgence avant la fin du bail continuent d'être payés et les cabinets d'audit privés et autres prestataires privés se gavent ! La CGT finances publiques dénonce ces gavages.

La CGT finances publiques portera l'augmentation des moyens budgétaires permettant la qualité dans l'exercice des missions et le respect des conditions de vie au travail des agents, ainsi que la nécessité de réinternalisation de l'ensemble des missions transférées au privé, telles celles d'entretien des locaux et de restauration collective lorsque c'est le cas.

b • Les emplois

850 suppressions d'emplois en 2023 confirment la poursuite de la saignée des effectifs pour la DGFiP.

Ces suppressions d'emplois se succèdent à un rythme insoutenable pour les services. Nous donnons 72 % des postes de fonctionnaires d'État supprimés chaque année, y compris les années de créations de postes sur la sphère État.

En plus de ces suppressions, nombre de postes budgétisés ne sont pas pourvus ! Ils peuvent être estimés à très largement plus de 5 000 postes dits "vacants" ou rebasés au 1^{er} septembre 2022.

En parallèle, le recrutement de contractuels, autrefois cantonné à quelques emplois, s'élargit de façon exponentielle à l'ensemble des missions et des grades, ouvrant ainsi la porte à une administration composée de moins en moins d'agents de droit public, comme la Poste l'a vécu au tournant des années 2000. Ceci emporte de graves risques pour l'avenir de l'emploi de fonctionnaires, pourtant garant de l'indépendance et de l'équité dans le service rendu au public, ainsi que la précarisation des salariés ainsi recrutés, tant au niveau de leurs rémunérations que de leurs carrières. La CGT revendique l'arrêt des embauches de contractuels et exige un plan de titularisation des présents à la DGFiP pour mettre fin à leur précarité.

Aujourd'hui on peut estimer à plus de 30 000 agents le manque dans les services pour fonctionner tout au moins correctement (à besoin constant) dans l'état actuel des services et des missions.

Mais ce chiffre doit être revu à la hausse face à notre ambition de reconquête de toutes nos missions et aux 47 000 emplois supprimés sur les 20 dernières années.

Sans perdre de vue les doctrines d'emplois : depuis des décennies, on assiste dans notre administration à un transfert des tâches d'une catégorie d'agent sur une autre, ce qui constitue un « effet d'aubaine » qui permet d'utiliser des qualifications souvent très supérieures à ce qu'exige le niveau de recrutement. Ces dérives sont à l'origine d'un malaise chez les agents. Il faut donc assurer les droits et garanties des agents, notamment par la mise en place d'un document de référence concernant les doctrines d'emplois, qui prendrait la forme d'une circulaire adossée aux statuts particuliers et opposable à l'administration, et tirer toutes les conséquences qui s'imposent en termes de plan de qualification.

Obtenir des recrutements de fonctionnaires

La CGT finances publiques mettra tout en œuvre pour stopper les suppressions d'emplois, obtenir des recrutements de fonctionnaires pour compenser tous les postes « vacants » et surtout gagner ceux nécessaires à la réalisation de toutes nos missions, tout en préservant et améliorant nos statuts. Emplois et statuts sont indissociables.

La CGT finances publiques doit s'investir dans la lutte contre les difficultés de logements des collègues en engageant toute action pour que le ministère investisse dans des logements, notamment d'urgence.

c • Les nouvelles technologies

La CGT finances publiques porte les évolutions numériques et la dématérialisation lorsqu'elles sont synonymes de progrès pour les agents et de meilleure accessibilité des services publics pour les usagers. Elle porte l'égalité de traitement pour toutes et tous et sur tout le territoire ; ainsi elle continue de revendiquer des services publics de proximité et de pleine compétence. La CGT finances publiques n'oppose pas le numérique au réseau de proximité, elle revendique l'amélioration des deux pour une DGFiP accessible à tous les citoyens.

La CGT finances publique condamne l'usage qui est fait de l'outil avec la mise en place des assistants digitaux ou robotique process automation (RPA), qui devaient servir à dégager des ressources pour l'exercice des missions de la DGFiP, en permettant l'automatisation de certaines tâches répétitives et chronophages, et qui n'ont servi qu'à pousser à l'industrialisation et cautionner de nouvelles suppressions d'emplois.

De la même façon les expérimentations d'utilisation de l'intelligence artificielle, notamment en matière de détection de la fraude, au-delà de la poursuite d'objectifs de suppressions

d'emplois, ont les mêmes objectifs d'industrialisation des tâches, de substitution aux sachants et d'augmentation de la capacité d'externalisation des missions hors DGFIP.

Par ailleurs, la CGT finances publiques revendique que tout usager conserve toute liberté sur le choix du support déclaratif qu'il adoptera pour remplir ses obligations auprès de la DGFIP (déclaration papier, déclaration numérique...). Elle s'oppose aux sanctions prévues contre les usagers qui n'utilisent pas de moyens dématérialisés.

La CGT finances publiques s'oppose à la fermeture des services aux publics et la dématérialisation obligatoire. L'accueil personnalisé sur rendez-vous (APRDV) n'est qu'un prétexte pour éloigner les usagers des services ; son recours obligatoire doit être abandonné dans tous les services et des plages d'ouverture suffisantes doivent être remises en place dans l'intégralité des services de la DGFIP. Les usagers doivent pouvoir joindre au téléphone un interlocuteur proche de leur dossier et contacter un service par mél sans être obligés d'avoir un compte particulier ou professionnel. Les services doivent être suffisamment pourvus en emplois pour faire face à cette mission fondamentale du service public.

Le nouveau contrat d'objectif et de moyen (COM) 2023/2027 axe une grosse partie de ses crédits d'investissements sur l'informatique, la priorité étant de « résorber la dette technique ». Accélérer le numérique est un objectif qui fera l'objet d'un suivi auprès du ministre du budget et des comptes publics tous les six mois. Il est donc évident pour le gouvernement que le numérique conditionne les gains de productivité à la DGFIP et justifie les suppressions d'emploi, la fermeture des services de proximité, voire l'abandon de certaines missions au profit d'intervenants extérieurs.

Les nouvelles technologies doivent être une aide aux collègues dans l'exercice de leurs missions, et non un instrument pour détruire les emplois.

d • Implantations et proximité

Le maillage territorial des services de la DGFIP est mis à mal depuis des années. Le nombre d'implantations de plein exercice dans les départements continue à diminuer. La démétropolisation, qui implante des services éloignés des redevables et souvent peu demandés par les agents, ne peut évidemment pas y remédier.

Facilité par la remise en cause des règles d'affectation grâce aux lignes directrices de gestion (LDG), et en pleine cohérence avec la loi de la transformation de la fonction publique, la direction générale continue son plan de suppressions d'emplois statutaires et de démantèlement de la DGFIP. En même temps, elle a massivement recours aux contractuels et aux postes à profil.

Ces suppressions, liées à celles des emplois, engendrent souffrance

au travail, éloignement géographique, démotivation, perte de sens et perte de cohésion, détruisant le collectif de travail.

Le nouveau réseau de proximité, qui a entraîné les fermetures de services et de postes au profit des buralistes avec le zéro cash, et les maisons France services, qui ne sont qu'un accueil d'orientation de proximité au rabais, se poursuivent avec la démétropolisation et la création de centres de contact ou de pôles spécialisés sur des missions afin de les industrialiser et de préparer leur transfert.

Cette atomisation des tâches ne masque pas la volonté de la DGFIP d'anticiper sur les futures externalisations et démantèlement des missions, qui accompagnent de nouvelles suppressions d'emplois.

Cette stratégie remet en cause la notion même de service public de proximité et de plein exercice. Elle implique la mobilité forcée et s'attaque frontalement aux garanties statutaires des agents.

La CGT finances publiques s'était engagée à ne pas participer, tant au niveau national qu'au niveau local à la concertation/consultation pour mettre en œuvre cette stratégie. Elle a combattu et combat au contraire pour imposer le retrait du plan « bâtir un nouveau réseau », de la démétropolisation et du plan de démantèlement de la DGFIP dans son ensemble.

La CGT finances publiques revendique le maintien et la reconstruction d'un réseau de proximité et de pleine compétence sur tout le territoire. Elle se prononce contre la déconcentration de proximité, contre les fermetures des services et postes, contre la démétropolisation, la création de pôle nationaux ou de soutiens qui industrialisent les missions, les restructurations. De même elle se prononce contre les fermetures des services au public et le transfert de missions, telles que les missions foncières, le zéro cash, les maisons France services et la création d'une agence du recouvrement et pour que de véritables moyens soient donnés aux services publics de proximité (emplois qualifiés, accès aux applications, etc). Afin de répondre au mieux aux attentes des usagers et des collectivités, la CGT finances publiques mettra tout en œuvre pour élaborer des propositions revendicatives dans un travail de réflexion en lien avec les fédérations des autres versants de la fonction publique.

III • Reconquérir des droits pour les personnels

A • Défendre et renforcer le statut général de la fonction publique et les droits des personnels

Les politiques libérales n'ont eu de cesse d'œuvrer pour le démantèlement du statut général des fonctionnaires. Il s'agit entre autres d'offrir aux employeurs publics davantage de marges de manœuvre dans leur politique de recrutement, de rémunération et de gestion des personnels. Moins de fonctionnaires avec moins



de droits, plus d'embauches de contractuels corvéables à merci, participent de la volonté de poursuivre les restructurations, les abandons et privatisations de missions, le démantèlement du secteur public, dont la DGFIP.

En mars 2022 est entrée en vigueur la partie législative du nouveau code général de la fonction publique. Elle codifie autrement les lois statutaires et codifie des textes de lois récents (la loi transformation de la fonction publique). Elle ne reprend plus la codification calquée sur les 3 titres (lois de 1984 à 1986 : versants État, territoriale, hospitalière). Elle regroupe les dispositions législatives pour les agents titulaires comme contractuels. Elle fusionne les dispositions identiques aux trois versants, fonctionnaires comme contractuels. Les thématiques relèvent de la boîte à outils gestion des ressources humaines (GRH) et non de la construction juridique. La nouvelle codification banalise le recours aux contractuels et la portée du statut général. La codification « à droit constant » fait une sélection dans le droit existant sans reprendre tous les textes en vigueur, avec une incapacité à intégrer la jurisprudence in extenso. L'interprétation des jurisprudences ne sera plus appréciée par un juge administratif garant de neutralité, mais par l'employeur. Le gouvernement veut s'affranchir du statut général des fonctionnaires.

La mise en place des lignes directrices de gestion (LDG) ne laisse subsister que les CAP nationales traitant de décisions individuelles (recours en évaluation, disciplines,...). Pour tous les actes de gestion collectifs (affectations, titularisations,...), qui permettaient de défendre les dossiers dans un cadre collectif et d'exercer un contrôle sur ces actes, elles ont été supprimées.

La casse des règles de gestion permet à la DGFIP de mener à bien la destruction du réseau et des missions. L'administration fragilise et précarise les agents pour tenter de les rendre malléables et corvéables.

Les comités sociaux d'administration (CSA) ont remplacé les comités techniques (CT), supprimant les comités hygiène, sécurité, conditions de travail (CHSCT) relégués à une formation spécialisée (FS) intégrée au CSA. Avec des FS aux capacités d'action plus restreintes, la prévention et l'intervention en amont sont davantage entravées. La création des CSA, c'est moins de droits pour les représentants des personnels.

Pour la CGT finances publiques, nous avons plus que jamais besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés pour tous les actes de gestion tout au long de la carrière, des élus disposant des moyens nécessaires avec des règles statutaires par corps. La Loi transformation de la fonction publique doit être abrogée, les CHSCT restaurés et renforcés. La loi transformation de la fonction publique doit être abrogée, ainsi que les lignes directrices de gestion qui en découlent, les CHSCT doivent être restaurés. Le statut des fonctionnaires, garant de neutralité et impartialité doit être consolidé, l'embauche de contractuels stoppée et la précarité résorbée.

Aujourd'hui, après la loi de transformation de la fonction publique, c'est une nouvelle étape du démantèlement du statut qu'engage le gouvernement avec la concertation ouverte sur le chantier « accès, carrières et rémunérations ». Avec ce projet, ce sont toutes les garanties de la fonction publique de carrière en matière de recrutement, déroulement de carrière et rémunérations qui sont sur la sellette : - le mode d'accès statutaire par concours correspondant à la fonction publique de carrière en faisant à terme de l'apprentissage un mode de recrutement de droit commun pour favoriser l'explosion de l'emploi contractuel et en dénaturant le concours en épreuve professionnalisante selon une logique de fonction publique d'emploi, - le droit des agents à dérouler une carrière à l'ancienneté dans un grade et une catégorie conformément aux principes de la fonction publique de carrière en créant ou développant les outils tels que l'entretien professionnel, la revue de compétences, le conseil en carrière pour substituer au droit au déroulement de carrières les parcours professionnels sous la coupe des « managers », - le système de rémunération fonction publique fondé sur la grille unique et le point d'indice en valorisant l'engagement individuel et collectif contre les augmentations générales en points d'indice. Afin de défendre le statut général et les droits des personnels, la CGT finances publiques se prononce pour le retrait du chantier « accès, carrières et rémunérations ».

B • La rémunération

Conséquence des politiques d'austérité budgétaire menées depuis des décennies sur l'autel de la résorption de la dette publique, la part des salaires de la fonction publique dans les richesses créées est en recul ces quinze dernières années.

Le gouvernement n'a pas répondu aux légitimes revendications salariales : depuis 2010, la perte cumulée de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation mesurée par l'indice INSEE s'élève à 12,65 % en 2022 (25,33 % depuis 2000).

Les gouvernements macronistes maintiennent ce cap d'austérité salariale. Et ils comptent aller encore plus loin :

- ▶ Par une évolution différenciée de notre système de rémunération entre les trois versants de la fonction publique, ce qui impliquerait de ne plus recourir à des mesures générales et uniformes de revalorisation (du point d'indice), mais de fixer une masse salariale pluriannuelle ;
- ▶ Par une montée en puissance de la rémunération « au mérite » au détriment du grade et des missions, ce que la CGT finances publiques récuse à un moment où elle exige l'abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;
- ▶ Par l'instauration de régimes dérogatoires, y compris au sein du même service (c'est le cas de la prime dite d'attractivité).

Pour certains fonctionnaires, le traitement indiciaire représente 75 % de la rémunération et la part du régime indemnitaire s'est accrue afin de reconnaître des sujétions et/ou contraintes particulières, mais aussi d'être l'outil de la reconnaissance du mérite et de la mobilité imposée, aggravant les inégalités salariales.

La CGT finances publiques a été signataire du protocole d'accord ayant permis le versement en 2021 d'une prime exceptionnelle pour les agents A, B et C. Toutefois, elle ne saurait cautionner la clause de confidentialité des négociations exigée par la direction générale. Elle portera à la connaissance de ses mandants, les syndiqués, les éléments de toute négociation ouverte aux finances publiques

De la même manière, pour pallier l'urgence, elle revendique le versement à tous les agents du complément indiciaire de traitement (CTI), qui représenterait une revalorisation globale de 49 points des grilles de la Fonction publique.

Pour autant, la CGT finances publiques considère que la part indemnitaire doit diminuer par une intégration dans le traitement, sans effet négatif sur les revalorisations indiciaires ; elle revendique l'ouverture de négociations fonction publique pour la révision des grilles, l'augmentation de 25 % minimum de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation. L'essentiel de la rémunération doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément transversal à toute la fonction publique, qui garantit la cohérence des grilles indiciaires et la reconnaissance des qualifications dans le respect de la fonction publique de carrière.

La retraite constitue du salaire différé. La CGT finances publiques revendique l'intégration des primes pour le calcul du montant de la pension.

C • Égalité Femmes-Hommes

La place des femmes dans le monde du travail est un enjeu primordial d'émancipation et de progrès social. En France, si les femmes percevaient un salaire équivalent à celui des hommes, leur revenu net serait alors augmenté de 3 525 €/an, entraînant mécaniquement un apport de cotisations sociales.

A la DGFIP : une population d'environ 58 % de femmes est recensée en 2020 dans le rapport social unique, soit 57 975 agentes des finances publiques sur une population de 99 275.

87 % des personnels à temps partiel sont des agentEs et elles sont 94 % des personnels Berkani, mais seulement 30 % des A+, ce qui met en évidence l'omniprésence du plafond de verre dans notre administration.

C'est par le travail que les femmes gagnent leur autonomie financière, l'un des piliers de l'égalité de genre. Les cantonner à des emplois précaires, sous rémunérés et les limiter dans leur prise de

responsabilité est encore une manière d'asseoir la domination et l'exploitation patriarcales.

Pour la CGT finances publiques, dans une perspective de progrès social, les droits existants doivent être appliqués non à l'économie, mais de manière volontariste.

A travail égal, salaire égal et à carrière égale, promotion égale. L'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes au sein de la DGFIP, quels que soient la position et le statut de travail, doit être réelle.

Dans ce sens, le plan égalité au sein de la DGFIP doit intégrer des engagements de l'employeur, des outils de suivi, des formations, un calendrier, ainsi qu'un budget et des moyens dédiés. La CGT finances publiques ne peut se contenter de la mise en place du réseau « femmes de la DGFIP » comme mesure phare. Il ne concerne qu'un nombre minime d'agentes et aucun temps n'est dédié par l'administration pour le suivi de ses webinaires.

Pour cesser de nier les inégalités et mesurer leur impact, lors des instances, les documents présentés par l'administration doivent mentionner des statistiques ou une lecture genrée des sujets abordés.

La CGT finances publiques porte la mise en place de mesures concrètes dans l'administration contre les violences sexistes et sexuelles que de trop nombreuses femmes subissent quotidiennement et de mesures pour les femmes victimes de violences dans le cadre familial. Malgré l'empilement des mesures et des lois qui existent pour combattre ces violences, dans les faits, la situation évolue peu. La CGT finances publiques exige des moyens humains et financiers pour la formation en présentiel des encadrants et de chaque agent sur les violences faites aux femmes. Ces formations leur permettront de reconnaître ces violences et d'être en capacité de s'y opposer.

Des fiches réflexes d'accompagnement des services ressources humaines et des managers doivent être élaborées et mises en ligne sur Ulysse. Une structure dédiée, en lien avec les formations spécialisées, doit être mise en place dans chaque département.

La CGT finances publiques exige le respect inconditionnel des droits des femmes enceintes et en situation de récente maternité.

En portant ses repères revendicatifs sur l'égalité femmes-hommes, la CGT finances publiques travaille à la conquête de droits nouveaux pour enfin gagner l'égalité entre les femmes et les hommes.

La CGT doit exiger que les heures de réunions soient officiellement bornées pour permettre aux chargés de familles de quitter leurs lieux de travail sans subir de pressions.



D • Conditions de vie au travail et discriminations

1 • Exiger de bonnes conditions de travail

Depuis plusieurs décennies on assiste au pillage des ressources naturelles, à la dévalorisation du travail au bénéfice du capital toujours plus avide de profits. À la DGFIP, par le principe de la réduction des dépenses publiques, les mêmes phénomènes produisent les mêmes effets. Exiger de bonnes conditions de travail et le bien être au travail est une ambition revendicative de toute la CGT.

Le mal être et la perte de sens au travail sont les conséquences directes de la dégradation de nos missions, des restructurations et des suppressions d'emplois massives et de méthodes de management. Tout ceci rend exsangues un nombre croissant de services, génère un quotidien au travail de plus en plus insupportable et malmène les collectifs de travail. C'est en outre dans ce contexte que le télétravail se développe dans notre administration. La CGT finances publiques refuse que le télétravail puisse être un facilitateur de la casse des collectifs de travail et du démantèlement du réseau de la DGFIP. En outre, elle rappelle que le télétravail ne doit pas être imposé à un agent et que tout télétravailleur peut renoncer au télétravail ou réduire la quotité qu'il avait choisi d'effectuer.

Parmi les outils développés dans le cadre des lignes directives de gestion, la DGFIP veut mettre en place un management inspiré de la méthode dite « agile » pour la « gestion du changement ». Plaçant en son cœur la notion de loyauté, laquelle signifie une application sans recul ni contestation des objectifs attribués à un service ou à un agent, les cadres « managers » sont confrontés d'une part à la supervision du travail accompli en situation réelle par les agents de leur service et d'autre part à l'atteinte d'indicateurs imposés dans une logique de travail prescrit et de rentabilité du service. Dans le même temps, l'affirmation d'objectifs individuels dans l'évaluation professionnelle vient accentuer l'isolement de chaque agent au sein du collectif de travail et, de fait, l'inscrit dans une concurrence avec tous les autres. Ce pilotage du travail conduit à abandonner toute politique de moyen/long terme de service public, percute le sens du travail et la contribution de chaque agent à l'intérêt collectif : c'est un accélérateur des risques psycho-sociaux. Ce management s'inscrit dans une logique de restriction continue de la dépense publique, la taylorisation du travail intellectuel et relationnel, calquée sur le mode de production industriel, et plus généralement dans la logique coût/rendement. Pourtant, cadres et agents font partie du même collectif de travail. La crise sanitaire covid 19 et la généralisation du télétravail ont percuté de plein fouet les agents et les encadrants de proximité : éclatement des équipes, travail asynchrone, absence de visibilité, disparition des temps informels, de la communication non verbale, voire même des échanges oraux au profit d'échanges par courriels. Le relationnel au sein du service est amoindri, conduisant ainsi à une standardisation des relations au travail. Au

quotidien, les « managers de proximité » utilisent le lien avec leurs équipes, leur présence sur le terrain pour adapter les consignes hiérarchiques (travail prescrit) pour tenir compte du travail réel, du professionnalisme des équipes et des conditions, comme du contexte du travail. Dans le management développé par la DGFIP, l'atteinte des objectifs et l'alimentation des indicateurs priment de plus en plus sur la mission de service public, laquelle se réduirait à la définition qu'en donnent les « managers stratégiques » sans tenir compte du travail « réel ». La reprise d'outils, par exemple la courbe du deuil dans la conduite du changement, prouve à l'évidence que le procès d'Orange-France Télécom n'a pas suffi à démontrer les conséquences humaines et sociales de cette maltraitance institutionnelle sur l'encadrement et les agents en charge du service public.

La mise en place du NRP à marche forcée, y compris pendant la crise du covid, les suppressions d'emplois qui l'accompagnent, les formations au management type « faire face au défi de la transformation, livret du manager » ou « la gestion d'agents difficiles » en cours depuis plusieurs années à la DGFIP sont des copiés collés des réformes mises en place chez France Telecom, qui ont provoqué la vague de dépressions et de suicides chez les salariés de France Télécom : utilisation de la courbe du deuil rebaptisée « accompagnement de l'individu » dans le livret du manager « faire face aux défis du changement », formation « la gestion d'agents difficiles ». Ces types de formations pathogènes doivent être immédiatement arrêtées au profit de l'apprentissage d'un encadrement humain prôné par la CGT.

La société Orange et ses dirigeants ont été condamnés pour harcèlement moral institutionnel.

Le recours au télétravail, étendu massivement suite au confinement de 2020, est aujourd'hui une réalité dans notre administration. Il est objectivement investi par une majorité d'agents pour de bonnes (raisons de santé, augmentations des distances domicile-travail,...) ou de mauvaises raisons (fuite de conditions de travail dégradées, individualisme, télétravail contraint). Son expansion nuit à la cohésion des collectifs de travail, elle dégrade pour beaucoup les conditions matérielles d'exercice des missions et peut être un facteur du creusement des inégalités hommes/femmes à la DGFIP. Le télétravail ne doit pas devenir la variable d'ajustement de l'administration.

La DGFIP ne peut ignorer les conséquences de ses décisions de gestion sur les agents, de par le précédent judiciaire de France Télécom et des nombreux signalements que font remonter régulièrement les représentants CGT des personnels, elle est responsable des risques psycho-sociaux (RPS) que cela provoque à tous les niveaux de la hiérarchie.

Une action en justice doit être engagée pour harcèlement moral institutionnel et mise en danger des agents.

La CGT finances publiques milite pour : changer les relations sociales, transformer le contenu et la finalité du travail, agir sur l'environnement physique, modifier l'organisation du travail, ouvrir les possibilités d'évolution et concilier vie professionnelle et vie personnelle. Pour cela, elle définit une démarche syndicale qui repose sur les préoccupations concrètes des personnels. C'est pourquoi la CGT finances publiques revendique un droit d'expression et d'intervention des personnels et de leurs représentants sur les moyens, les outils, les structures et l'organisation du travail.

En ce sens, le rôle des formations spécialisées en santé travail (FSST), qui remplacent les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), doit être renforcé pour qu'elles puissent mener leur action de prévention auprès des agents et jouer pleinement leur rôle.

En effet à partir de janvier 2023, en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été créée dans la fonction publique une instance de dialogue dit social unique, le comité social d'administration (CSA), se substituant au comité technique (CT) et au CHSCT. Une formation spécialisée en santé travail a été constituée au sein des CSA regroupant plus de 200 agents.

La CGT finances publiques a combattu résolument cette orientation dès avant le bilan désastreux de 2022 fait par la totalité des organisations syndicales représentatives des personnels de la mise en place dans le secteur privé par ordonnances Macron de 2017 (contre-réforme du code du travail), qui a substitué le comité social d'entreprise (CSE) aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT à partir du 1er janvier 2020. En effet, la création du CSA traduit la même obsession de faire reculer le nombre et les prérogatives des instances de dialogue dit social, mais aussi le nombre de représentants du personnel afin de réduire les moyens pour les agents de se défendre et de se faire assister par des représentants face au démantèlement de la DGFIP et de la fonction publique.

Au fil des années, le dialogue dit social s'est dégradé, les instances ont été supprimées ou modifiées pour ne devenir que des chambres d'enregistrement. Le statut et le rôle de l' élu sont également mis à mal : il faut réaffirmer que, dans les instances représentatives du personnel (IRP), le lien de subordination n'existe plus, que les directions doivent aux élus des informations sincères et transparentes et qu'il doit régner un respect mutuel dans ces instances.

De la même façon, la CGT finances publiques alerte sur la faiblesse des moyens de fonctionnement, les modalités amoindries de recours des agents et de leurs représentants depuis la mise en place dans la fonction publique en mars 2022 des conseils

médicaux (CM) qui se substituent aux comités médicaux et aux commissions de réformes afin de pallier la pénurie de médecins.

Le syndicalisme CGT est ancré dans le travail, les situations réelles et concrètes du travail, le vécu des agents. Cela lui donne une force de transformation sociale et environnementale afin d'apporter de vraies propositions à la hauteur des enjeux de santé sécurité au travail tels qu'ils se posent aujourd'hui. C'est pourquoi la CGT finances publiques se battra au quotidien, notamment au travers de ses revendications au sein des CSA et des FSST au plus près des situations de travail dans une conception de « développement humain durable » pour gagner de nouveaux droits face à l'urgence de la situation sociale et environnementale. La CGT finances publiques ne vise pas la cogestion dans le cadre des instances de dialogue social, mais s'engage à rassembler les agents et à créer ainsi le rapport de force permettant d'imposer leurs revendications, et plus généralement défendre leurs intérêts.

La CGT finances publiques doit s'approprier, à l'instar de ce qui a été fait par l'UGICT, un radar « travail environnement » pour combattre les politiques faussement écologiques de notre administration.

2 • Combattre les discriminations professionnelles

Aucun agent public, titulaire ou non, ne doit être discriminé au travail, en matière d'embauche, de formation, de promotion, de carrière, de rémunération...

A la DGFIP, les cas de discriminations s'accroissent dans un contexte où les conditions de vie au travail se dégradent et où le collectif de travail est mis à mal. De plus, il règne une véritable omertà sur les discriminations et les situations de harcèlement de toutes natures à la DGFIP. Notre administration a choisi de communiquer tous azimuts sur ces sujets pour mieux s'exonérer de sa responsabilité d'employeur dans ce domaine. Le maître mot est « pas de vague » et il n'est pas rare que les victimes soient décredibilisées, voire considérées comme fautives.

Ainsi, la CGT finances publiques revendique la reconnaissance de la notion de co-parentalité, la redéfinition de la notion de « chef de famille », afin que les mêmes droits soient reconnus à l'agent conjoint ou conjointe de la mère, qu'elle ou il soit marié.e, pacsé.e ou concubin.e.

La CGT finances publiques combat toute forme de discrimination et de harcèlement ; elle se tient au côté des victimes, les soutient, les oriente et les accompagne dans leurs parcours.

La CGT finances publiques revendique une véritable politique de prévention des discriminations professionnelles assortie des moyens humains et financiers.



3 • Lutter contre les discriminations syndicales

Dans un contexte de recrudescence de la répression antisyndicale, amplifiée depuis les mobilisations contre la loi travail, tous les jours des camarades de la CGT sont harcelés, discriminés, menacés de licenciement, poursuivis en justice, pour avoir... milité.

Les atteintes à la liberté d'expression et la discrimination syndicale s'accroissent dans tous les secteurs professionnels ; la fonction publique n'est pas épargnée.

A la DGFIP, la discrimination syndicale se manifeste de différentes manières : mauvaise évaluation professionnelle, freins dans la carrière, stigmatisation, remarques, restrictions ou interdictions de l'utilisation des droits syndicaux, mises à l'écart, harcèlement, sanctions abusives ou encore charges de travail anormales...

Les auteurs de discrimination sont divers, qu'il y ait lien hiérarchique ou non.

Cette discrimination peut être volontaire ou involontaire, manifeste ou insidieuse.

Ses causes sont multiples et peuvent aller de rancœurs induites par les absences syndicales, en passant par de l'anti-syndicalisme primaire, le rejet de toute forme de contestation... jusqu'à la volonté de briser des élan sociaux.

Pourtant se syndiquer est un droit fondamental et le droit de grève un droit constitutionnel.

La CGT finances publiques continuera de mener son combat juridique contre l'État pour la suppression de la règle du 30e indivisible en vigueur dans la Fonction Publique d'État, conformément à la décision du Comité Européen des Droits Sociaux.

La CGT finances publiques dénonce et s'opposera à toutes les formes d'entraves au droit de grève, particulièrement contre les réquisitions scandaleuses notamment au regard des avis rendus par l'organisation internationale du travail.

La CGT exige le retrait des dispositifs législatifs « anti-manifestants et l'arrêt des violences policières.

L'activité syndicale fait partie intégrante de toute définition d'une démocratie.

Ainsi, quelle que soit sa nature, son ou ses auteurs, la CGT finances publiques, comme toute la CGT, lutte contre la discrimination et la criminalisation de l'activité syndicale.

Cette lutte est vitale, car elle doit contribuer à encourager et valoriser l'engagement syndical.

La CGT finances publiques utilisera tous les moyens dont elle dispose pour combattre ces discriminations et soutenir tous les syndiqués et militants qui en seraient victimes.

Porter atteinte à un militant syndical, c'est porter atteinte à toute la CGT.

IV • Le syndicalisme CGT Finances Publiques

Un syndicalisme confédéré impliqué dans toutes les structures de la CGT

La CGT finances publiques s'inscrit pleinement dans la vie de la CGT. Cette volonté ne se mesure pas à quelques mots. Par essence, les combats que nous menons s'inscrivent dans la volonté de transformer la société (loi travail, retraites, transition écologique...). Mais, naturellement, cette volonté se met en œuvre dans les différentes structures auxquelles nous appartenons. Construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications appelle à la fois de développer les luttes à la DGFIP, mais aussi de faire jouer toutes les solidarités d'actions possibles.

Tout d'abord à la fédération des finances, qui est celle de notre champ professionnel. Il est nécessaire de travailler plus avant à la construction d'initiatives, de projets regroupant toutes les composantes de la fédération pour pouvoir débattre de nos visions concernant l'avenir de Bercy, et nos statuts particuliers. La réduction des moyens syndicaux, la baisse des effectifs syndiqués et les difficultés financières que nous rencontrons doivent nous amener à réfléchir à la pertinence de notre structuration. Cela implique donc que la direction nationale du syndicat organise le débat sur l'évolution de notre outil syndical et son articulation entre le syndicat national et la fédération des finances. Ce débat doit pouvoir se mener librement, pour définir la meilleure adaptation de l'outil syndical afin de répondre au mieux aux enjeux revendicatifs.

Au sein de l'union fédérale des syndicats de l'État (UFSE) ensuite, qui, en regroupant les syndicats de la fonction publique d'État, permet d'avancer sur la défense du statut des fonctionnaires, ainsi que sur les questions de carrières, de rémunération et d'action sociale. De ce point de vue, il est nécessaire que la CGT finances publiques, partout, s'implique dans les collectifs fonction publique pour permettre l'échange entre les différentes administrations.

Au sein des unions départementales, des unions locales, nous avons toute notre place pour apporter notre connaissance de nos missions, telles que la fiscalité, mais aussi pour diriger, participer aux débats et échanges, qui doivent aboutir à la construction de revendications et d'actions interprofessionnelles.

Participer à toutes ces structures implique un déploiement militant important, mais, à chaque niveau de responsabilité cela implique un débat collectif des syndiqués, des collectifs de directions. En effet, à l'heure où tous les combats sont importants, où nous devons travailler ensemble dans la CGT, il ne peut y avoir de repli corporatiste.

A • Développement de la démarche syndicale

La démarche syndicale de la CGT finances publiques doit consister avant tout en la résistance à tous les plans mortifères du gouvernement. La CGT finances publiques entend combattre pour obtenir le retrait de toutes les contre-réformes initiées par ce gouvernement et la Direction générale, en particulier le retrait du projet de loi dit de transformation de la fonction publique, le retrait de la note du DG « bâtir un nouveau réseau » et des lignes directrices de gestion qui ont remis en cause les règles de gestion de la DGFIP.

Cela suppose une présence au quotidien au plus près des agents pour informer, réunir, débattre et proposer les modalités d'action qui s'imposent. Toutes les formes de luttes, y compris la grève, doivent être débattues et construites avec les personnels. Il s'agit de transformer le mécontentement général des agents en action collective. L'accumulation de régressions, sur le plan des structures, des missions et des droits et garanties, peut conduire les personnels au fatalisme. Dès lors, l'intervention de la CGT pour transformer la colère en résistance est déterminante.

La présence de la CGT auprès des plus précaires est plus que jamais nécessaire, notamment des agents contractuels, qui ne sont pas responsables, mais bien victimes, de la précarité de leur statut d'emploi.

L'action syndicale vise à obtenir la satisfaction des revendications, et non pas seulement à protester ni à « peser » sur des politiques entièrement au service du capital et tout entières vouées à détruire les droits des salariés. L'action efficace pour arrêter les régressions sociales dans la fonction publique suppose d'affronter et vaincre les gouvernements qui cherchent à détruire les droits et garanties des fonctionnaires.

Cela suppose aussi une vie syndicale qui irrigue au mieux les services avec un réseau le plus dense possible d'informations, de diffusions et de réunions. Cela suppose aussi une vie syndicale démocratique, qui place le syndiqué au centre des préoccupations.

La CGT finances publiques prône un syndicalisme de conquêtes sociales, de revendications, de propositions et de lutte, fondé sur les seuls intérêts des salariés dans le cadre d'un service public de qualité et au cas particulier des fonctionnaires d'Etat de la DGFIP. Ce fil conducteur conduit la CGT finances publiques à refuser d'accompagner les mesures qu'elle combat. En ce sens, la démarche de la CGT finances publiques est conquérante.

En cas de négociations devant aboutir à un accord formel avec la DGFIP, la CGT finances publiques consultera ses sections syndicales avant toute prise de décision.

B • La CGT finances publiques et l'unité d'action

Dans le cadre du développement des luttes, l'unité d'action est

un élément essentiel de notre capacité à agir. C'est une attente réelle de nos collègues qui s'inscrivent plus facilement dans les actions unitaires. La CGT finances publiques doit être à l'initiative pour mener l'unité d'action la plus large possible, sans pour autant perdre de vue les revendications de la CGT finances publiques au profit de l'intersyndicale.

Même essentielle, l'unité syndicale ne peut être une fin en soi. C'est en partant des aspirations de nos collègues en lien avec nos syndiqués et en lien avec les propositions revendicatives de la CGT finances publiques que nous devons la construire.

La défense du service public requiert l'unité d'action avec l'ensemble des composantes de la société, sur la base de valeurs communes et en toute indépendance. Cette unité se construit par des actions concrètes avec la population, des associations, des organisations politiques, des élus pour créer, développer et maintenir les services. Cette unité se développe aussi à partir de la transmission des savoirs, donc avec des mots. Cela passe notamment par l'appropriation et la diffusion des documents de vulgarisation sur les questions fiscales construits par notre organisation.

Œuvrer à l'unité à la base pour la construction du tous ensemble et au même moment

Il nous faut avoir une réflexion et définir une stratégie pour chercher la mobilisation générale dans notre administration. Cela passe par l'unité d'action à la base de tous les personnels.

À cette fin, notre syndicat agira de concert avec ses sections pour une action de communication intensive pour expliquer et convaincre les personnels que notre principale force réside dans l'unité des agents dans l'action et par la grève. Il prendra également sa part dans la mise en place d'une stratégie de convergence des luttes aussi bien au sein de la DGFIP qu'en dehors, en œuvrant à un calendrier de lutte commun.

Aussi, en plus de toutes ses autres tâches et moyens d'actions, la CGT finances publiques aura pour stratégie la construction d'un rapport de force d'une haute intensité permettant d'imposer ses revendications à la direction générale. A ce titre, notre syndicat est convaincu que seule la grève reconductible, sous quelque forme qu'elle soit, de l'ensemble du personnel tous ensemble et au même moment est capable de stopper les contre-réformes que subit notre administration depuis maintenant trop longtemps. Conscient que cette dernière ne se décrète pas, mais qu'elle se construit, notre syndicat s'efforcera d'expliquer par tous les canaux de communication dont il dispose (publications, tracts, communiqués, affiches, débats, AG...) qu'elle est à même, non seulement de stopper la casse de nos acquis et de nos missions, mais également de conquérir de nouveaux droits. Chaque militant aura également la tâche permanente de convaincre ses collègues de la nécessité de cette mobilisation générale. À cet effet, notre syndicat lancera une grande réflexion pour chercher et trouver les



modalités les plus efficaces pour inscrire nos mouvements dans la durée à la DGFIP. A cette fin, elle abordera notamment la nécessité ou non de caisse de grève, de l'opportunité d'une grève par secteur géographique et/ou professionnelle, etc.

C • Les sections

Dans le respect des orientations adoptées collectivement en congrès, chacune des sections du syndicat national représente et défend les agents et les missions de la DGFIP placés dans leur compétence géographique et/ou professionnelle.

Placées au cœur du dispositif, nos sections, avec l'aide de la direction nationale du syndicat, sont pleinement inscrites dans la dynamique, le renforcement et le développement de la CGT à la DGFIP. Dans cet esprit, les sections peuvent décider d'actions communes pour assurer syndicalisation, soutien aux syndiqués et construction des mobilisations.

Nos sections doivent bénéficier d'un suivi territorial animé par un ou plusieurs camarades de la commission exécutive nationale (CEN), non membres du bureau national.

Certaines sections, souvent avec peu d'adhérents, ont pu se retrouver en (grande) difficulté dans leur fonctionnement. Ces sections doivent bénéficier d'un nombre suffisant de droits syndicaux afin de pouvoir exercer pleinement leurs missions et assurer une présence effective sur le terrain. Certaines échéances (élections professionnelles par exemple) ont nécessité un suivi des sections plus important. De plus, la période de crise sanitaire liée au covid 19 a grandement perturbé l'activité militante. Un collectif national de soutien à l'activité locale a été mis en place. Son activité soutenue a permis d'aider concrètement un certain nombre de sections en difficulté et a débloqué certaines situations dans le cadre de la constitution des listes électorales. Elle doit se poursuivre en œuvrant notamment à la réimplantation de sections là où la CGT a disparu.

Dans un cadre évolutif à définir en fonction des besoins et des difficultés des sections, la pérennité du collectif national de soutien à l'activité locale doit être envisagée.

L'articulation entre représentations nationales, régionales et locales doit être une réalité et une priorité.

La CEN et le bureau national s'engagent, dès qu'une section locale les sollicite, à soutenir et à défendre les représentants locaux dans les rapports avec leurs directions locales.

D • La commission exécutive nationale et le bureau national

Hors les permanents du bureau national (BN), les membres de la commission exécutive nationale (CEN), dont le volume et la composition sont régis par nos statuts, doivent durant leur

mandat s'engager autant auprès des sections que sur des dossiers « missions ou métiers ».

La CEN doit être le reflet de notre administration sur les catégories, les implantations géographiques, les missions ou métiers et la représentation entre hommes et femmes dans les services. La catégorie C doit être représentée au même titre que les autres.

La fédération des finances et l'union des fédérations des syndicats de l'Etat seront invitées aux travaux de la CEN.

1 • Engagement de terrain

Chaque élu de la CEN sera en charge d'un suivi territorial organisé géographiquement en rapport avec les lieux de vie des camarades. Suivant les cas, rien ne s'oppose à ce qu'un territoire, et notamment lorsqu'il est particulièrement étendu, soit suivi par 2 membres de la CEN.

En outre, et suivant l'organisation qu'il se donnera lui-même durant son mandat, le membre de la CEN participera autant que faire se peut aux travaux des CE des sections dont il assurera le suivi.

L'objectif visé étant de consolider et/ou de créer du lien entre la direction nationale (CEN) et les militants des sections.

2 • Engagement de dossiers

En complément, chaque élu aura à s'impliquer sur des dossiers revendicatifs « missions » au sein de collectifs dédiés. Ceux-ci seront composés de camarades de la CEN et animés par l'un de ses membres non permanent BN et pourront le cas échéant être complétés de camarades issus des territoires.

En lien avec cet engagement, il est indispensable que les camarades élus conservent une réelle présence dans les services afin d'être au plus près des missions et des agents qui les servent. Pour cela il faudra, dans la mesure du possible, limiter le cumul des mandats.

La CEN doit être convoquée au moins cinq fois l'an. Elle peut également, lorsque l'actualité l'impose, être consultée par voie de conférence téléphonique ou visio conférence.

Enfin, il est rappelé que le mandat d'élu de la direction nationale du syndicat prime tous les autres et, pour ce faire, il conviendra de limiter le cumul des mandats au risque d'en pénaliser un au détriment d'un autre.

Conformément à nos statuts, le bureau national est élu en son sein par la direction nationale et doit appliquer les décisions prises par la CEN lors de chacune de ses réunions.

Si son volume n'est pas figé, l'expérience démontre qu'à moins de 12 membres, son fonctionnement en est particulièrement compliqué. Suite à validation CEN, des modifications internes

(départs ou arrivées) peuvent intervenir tout au long du mandat, en lien avec d'éventuelles candidatures spontanées ou sollicitées.

Outre la mise en œuvre des orientations de congrès et suivant les décisions de CEN, les membres du BN doivent également, en fonction de leurs disponibilités, participer à la vie des collectifs métiers, aux assemblées générales annuelles des sections, aux réunions organisées en territoire. Enfin, ils doivent aussi, en lien avec les animateurs, veiller à l'organisation, au suivi et à l'animation des CAP nationales, tout en prenant en compte les évolutions du travail syndical imposées par la DGFIP sous couvert de la loi de transformation de la fonction publique.

Enfin le bureau national travaille quotidiennement avec des camarades administratifs – non élus – détachés des services et rattachés à un ou plusieurs pôles d'activité animés par un membre de la CEN.

E • La syndicalisation

Chaque année nous constatons une baisse du nombre de nos adhérents. Rapportée au nombre d'emplois supprimés, cette baisse, aussi importante soit-elle, doit en conséquence être relativisée.

Toutefois, et malgré une orientation marquée sur le sujet, notre démarche de syndicalisation n'a pas été à la hauteur des enjeux, que ce soit dans sa conception ou dans sa réalisation, et doit donc être réinitialisée.

A l'heure où nos missions, nos structures et nos emplois sont dans le collimateur, nous devons impérativement travailler sur la syndicalisation afin de nous renforcer et nous renouveler. C'est un enjeu essentiel pour maintenir notre capacité militante face au dépeçage de notre administration.

Nous devons aussi travailler à consolider notre base de syndiqués comme nos effectifs militants, notamment en veillant à ne pas perdre ceux qui sont aujourd'hui syndiqués à la CGT finances publiques en améliorant le travail de recensement avec les sections en cas de changement de direction pour éviter la perte des syndiqués CGT.

Aujourd'hui, le départ à la retraite est l'occasion d'une déperdition en adhérents très importante. Il faut travailler en amont en sensibilisant les collègues futurs retraités sur l'importance de la continuité syndicale. C'est une situation qu'il faut prendre en compte et à laquelle il est impératif de remédier. Pour que l'activité spécifique retraités au sein de l'union fédérale des retraités (UFR) connaisse un développement plus complet, il est indispensable qu'il y ait une prise en charge plus importante par le syndicat. Cela nécessite qu'au sein des sections et des instances nationales du syndicat une place soit réservée systématiquement aux militants retraités pour déployer leur activité en lien avec les actifs.

Plus les liens avec les structures locales de la CGT : Unions Locales (UL), Unions Départementales (UD), Unions Syndicales de Retraités (USR) sont pour les nouveaux retraités des atouts motivants, source d'informations plurielles. Par ailleurs, une diffusion auprès d'eux de la revue « Vie Nouvelle » doit être étudiée. De même, l'association Loisirs et Solidarité de Retraités (LSR), issue de la CGT propose de nombreuses activités qui répondent aux besoins des retraités.

• Mutations et sorties d'école

Comment, alors que nous réalisons beaucoup d'adhésions en écoles, conserver ces nouveaux adhérents au sortir de leur scolarité ?

Désormais, les mouvements de mutations sont connus très tôt dans la scolarité. Par suite, Le pôle formation professionnelle informe les sections syndicales de l'arrivée des contrôleurs, techniciens géomètres et inspecteurs stagiaires dès la fin des scolarités, soit une quinzaine de jours avant leur arrivée dans les services, exception faite des inspecteurs stagiaires pour lesquels il faut attendre la publication du mouvement de mutation de la catégorie A quelques jours avant leur arrivée en stage.

Concernant les agents C stagiaires, dès qu'une adhésion est faite en cours de scolarité, les chargés d'établissements informent les sections afin d'anticiper au maximum la prise de contact.

Dans une moindre mesure, c'est également le cas dans le cadre des mouvements de mutations d'une direction à une autre.

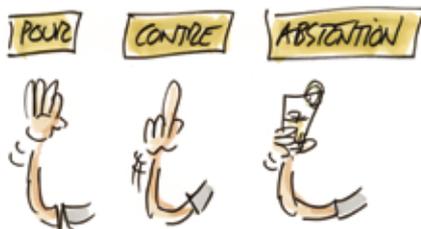
Il nous faut impérativement améliorer nos liaisons dans la communication de l'information, que ce soit à la sortie de l'école ou à chaque mutation d'un camarade. Il faut aussi que les sections locales proches des écoles puissent être associées aux campagnes de mutation dans les écoles. A cette fin, l'information de mutation remontée par les sections locales doit être prise en compte rapidement par le national.

Lors des mutations en dehors de leur compétence, les sections locales de départ s'engagent à communiquer dès que possible au syndicat national et aux sections locales d'arrivée les coordonnées des camarades. Le syndicat national veillera à ce que ces principes soient effectivement appliqués et fera les mises à jour nécessaires dans le Cogitiel en précisant en service « Mutation ».

F • Démarche et activité syndicale spécifiques

Certains collègues de la DGFIP, par leur situation géographique, positionnement ou encore leurs horaires de travail, nécessitent de la part de la CGT finances publiques une démarche et une activité spécifiques.

LA DÉMOCRATIE DIRECTE MODE D'EMPLOI



1 • La CGT finances publiques dans les écoles

Toutes les formations initiales se font dans les établissements de l'ENFiP. Dans notre démarche de syndicalisation, l'intervention syndicale dans les écoles est une priorité absolue.

Les stagiaires sont des personnels de la DGFIP, la CGT finances publiques défend leurs droits et leurs revendications, en intégrant les enjeux plus larges de la formation professionnelle.

Cette intervention est définie par la commission exécutive nationale dans ses modalités pratiques. La réduction des moyens diminuant inévitablement notre capacité à syndiquer au sein des écoles, le budget et le volume de droits syndicaux alloués à l'activité ENFiP doivent être à la hauteur de l'enjeu qu'elle constitue pour développer la syndicalisation. Dans cette perspective elle s'appuie sur :

- ▶ Un secrétaire national chargé de la formation professionnelle et du recrutement ;
- ▶ Un référent par école minimum (la CGT veillera au renouvellement des référents par école) ;
- ▶ Des sections de syndiqués qui s'organisent à chaque rentrée.

Les conseils de promotion sont les instances de dialogue dit social des stagiaires, des élections ont lieu chaque année dans tous les établissements. Trois listes CGT finances publiques sont constituées de stagiaires contrôleurs, techniciens géomètres et inspecteurs.

La CGT finances publiques s'applique dans la constitution des listes à respecter la représentativité femme/homme et à impliquer de jeunes syndiqués pour mêler expérience et renouvellement militant.

La CGT finances publiques est visible et audible sur ses revendications tout au long des périodes de formation initiale. Elle organise des permanences, assure des heures mensuelles d'information chaque mois, dans tous les établissements et pour l'ensemble des stagiaires.

La CGT finances publiques dans les écoles assure les liens entre les stagiaires et les élus en CAPN pour tous les actes de gestion les concernant. Elle assure la liaison entre les stagiaires et les sections d'affectation. Elle veille au respect de la législation ministérielle et interministérielle lorsque celle-ci n'est pas appliquée au niveau directionnel en collaborant avec la fédération des finances afin de faire respecter les droits des stagiaires.

En plus de faire de l'accompagnement, les référents ENFiP se rendent aussi disponibles auprès des stagiaires afin de les sensibiliser au syndicalisme CGT, de lutte, de classe et de masse. Ils les aident à construire leurs revendications et, le cas échéant, à organiser leurs mobilisations. L'activité ENFiP œuvre ainsi à former les militants de demain.

2 • Les agents techniques (Berkanis et contractuels) et les contractuels « administratifs »

Des collègues effectuent des missions hors du champ administratif (gardiens-concierges, veilleurs de nuit, services communs, conducteurs, assistants géomètres, ménage, restauration). Qualifiées de missions support, elles sont effectuées par des personnels qui relèvent de régimes juridiques différents (fonctionnaires ou contractuels), quand elles ne sont pas tout simplement externalisées (fermetures de restaurants administratifs, ménage, télésurveillance). Ces collègues sont le plus souvent exclus du collectif de travail, ignorés par leur hiérarchie et se sentent méprisés par la direction comme par le gouvernement.

Du fait de leur isolement et de leurs horaires atypiques, ils peuvent échapper à l'attention de militants syndicaux de terrains déjà surchargés. Leurs élus nationaux CGT finances publiques fournissent un travail important pour leur défense et pour porter leurs revendications. Le lien entre ces agents et les représentants du personnel doit être renforcé, voire rétabli. Des réseaux de contact doivent être mis en place ou développés. Les sections ne doivent pas hésiter à désigner un militant « référent » en charge de ce dossier, au même titre qu'au niveau du bureau national.

A la DGFIP, les contractuels étaient recrutés sur des missions supports et sur des postes spécifiques en centrale. La loi de transformation de la fonction publique, que la CGT finances publiques condamne, a largement ouvert les possibilités de ces recrutements sur l'ensemble de nos missions. La direction générale ne s'en est pas privée. Les contractuels sont largement sous payés et souvent recrutés sur des contrats d'une durée de 3 mois à 3 ans parfois renouvelables.

Du fait de leur statut particulièrement précaire, il est très difficile pour ces agents de s'organiser et revendiquer. Ces différents types de recrutement peuvent aussi engendrer tensions et concurrence au sein des services. La direction générale se frotte les mains : diviser pour mieux régner, au moindre coût. Les équipes militantes CGT finances publiques doivent donc veiller à ne pas laisser ces collègues au bord du chemin, à les intégrer dans notre démarche syndicale collective, à résoudre les éventuelles tensions entre fonctionnaires et contractuels, sachant que la CGT finances publiques est largement majoritaire pour les représenter dans les commissions consultatives paritaires (CCP).

3 • Les cadres

Selon la vision portée par la Direction générale, être cadre à la DGFIP se résume à porter les contre-réformes libérales au nom de la logique de rang supérieur : adhérer aux orientations, faire évoluer sa culture managériale, mais surtout être loyal. L'administration considère qu'un cadre n'est pas un agent comme les autres et doit faire preuve de motivation en toute circonstance. Bien que le principe de loyauté n'existe pas dans la fonction publique, ce

concept est utilisé dans le seul but d'assurer l'adhésion des cadres aux restructurations et leur créer une pression supplémentaire. Loyauté, parcours et mobilité, tels sont les critères de référence qui justifient leur docilité face aux réformes et le démantèlement de toutes leurs règles de gestion. La CGT dénonce ce principe de loyauté, qui est en réalité traduit comme un principe de soumission.

Pourtant, un cadre est avant tout un agent de la DGFIP qui n'est pas épargné par la souffrance au travail, même si cette situation est souvent assimilée par sa hiérarchie à une faiblesse psychologique. Les cadres pilotent des services exsangues et supportent également le stress de leurs équipes, en première ligne face au mécontentement des agents.

À l'opposé des syndicats corporatistes, la CGT considère que les cadres ne doivent pas laisser au vestiaire leurs convictions profondes, ni leur liberté de pensée, ainsi que leurs droits fondamentaux de citoyens. Ils font partie à ce titre des collectifs de travail à défendre.

Néanmoins, ils ont un positionnement particulier, qui nécessite de développer une activité syndicale spécifique. La CGT finances publiques s'impliquera pleinement dans le fonctionnement de l'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (UFICT) votée lors du 28e congrès de la fédération des finances.

Dans toutes ses organisations, la CGT a créé des collectifs d'animation de l'activité cadres. Aux finances publiques, la réflexion sur les modalités d'organisation des cadres syndiqués doit être poursuivie. Dans toutes ses organisations la CGT a créé des collectifs d'animation de l'activité cadres. Aux finances publiques, la réflexion sur les modalités d'organisation des cadres syndiqués doit être poursuivie. Des correspondants régionaux doivent être identifiés comme relais de l'activité nationale, ceci afin de permettre de réunir les cadres localement, à l'instar de ce qui s'est pratiqué pendant ce mandat, avec l'appui du bureau national.

4 • L'impact du télétravail sur le dialogue dit social et l'exercice du droit syndical

La nécessité de conquérir de nouveaux droits !

Nous assistons depuis la crise sanitaire à une accélération d'une transformation des organisations du travail, souvent pathogène, liée en grande partie au numérique et aux systèmes d'information : intensification et industrialisation du travail, travail au fil de l'eau, en bureau ouvert, sans bureau personnel, en espace de travail partagé, en plateforme virtuelle, travail en mode projet en méthode agile, télétravail, travail nomade, travail à distance, travail hybride qui combine les précédents.

De plus l'isolement, la casse des collectifs de travail, l'atomisation des tâches sont des entraves à notre activité syndicale traditionnelle.

Il est donc urgent pour la CGT finances publiques de préparer l'avenir, de tracer nos perspectives d'intervention, de commencer à redéfinir notre stratégie et notre démarche syndicale dans ce nouveau contexte de restructuration permanente, d'émergence de nouvelles organisations du travail.

L'Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique signé par l'union fédérale des syndicats de l'État (UFSE) CGT devait permettre de concilier efficacement la continuité du service et les intérêts des agents.

C'est pourquoi les agents ont les mêmes droits en matière syndicale, qu'ils exercent leurs fonctions en télétravail ou au sein des locaux où ils sont affectés.

Il incombe également à l'employeur de s'assurer que les représentants des personnels, lorsqu'ils sont en télétravail, ont accès aux mêmes moyens de communication que s'ils étaient sur site (accès aux adresses électroniques professionnelles des personnels par exemple).

De plus, l'employeur doit mettre à disposition des outils d'audioconférence ou de visioconférence permettant l'organisation des heures mensuelles d'information à distance dont l'accès est réservé aux membres du personnel appartenant au service au sein duquel la réunion est organisée.

S'agissant du droit à tenir des heures mensuelles d'information organisées par les organisations représentatives des personnels, ces réunions pourront se tenir à distance grâce à une évolution du cadre réglementaire prévu à l'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Conformément au présent accord relatif à la réversibilité, un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé. Un agent peut ainsi revenir en présentiel pour pouvoir assister à une heure mensuelle d'information ou une instance.

Ces dispositions sont reprises dans l'accord du 10 juillet 2022 que la fédération des finances CGT n'a pas signé, même si elle avait participé activement à l'accord cadre et aux négociations en arrachant quelques avancées qui n'étaient pas à la hauteur des attentes des personnels de nos ministères financiers en matière de frais, de moyens, et d'amélioration des conditions de travail notamment au niveau organisationnel.

Ainsi, selon ce dernier accord, devaient se dérouler en 2022 des expérimentations de visio-conférences et audioconférences, la mise à disposition d'une salle équipée par département et la



possibilité de tenir une heure mensuelle d'informations (HMI) sur l'ensemble du département en visio, ou des HMI et webinaires nationaux.

Mais, nous sommes loin du compte, la CGT finances publiques exige toujours l'accès à une salle équipée en visio sur chaque site et la possibilité de décliner ses HMI par sites, services ou collectif de travail en fonction des besoins et pratiques mis en œuvre actuellement en présentiel.

L'utilisation de la téléphonie mobile professionnelle dont est dotée actuellement plus de la moitié de l'effectif de la DGFIP nous est toujours refusée.

Il est donc indispensable d'exiger les droits et moyens que nous a donnés l'accord fonction publique de 2021 et d'imposer des pratiques locales adaptées aux structures et aux missions.

De plus la crise sanitaire que nous avons subie a bouleversé l'organisation du travail. Elle a aussi provoqué une remise en cause du modèle social et favorisé l'émergence de nouvelles exigences. La volonté d'un nouveau rapport au travail, les questions sociales et environnementales sont désormais au centre des préoccupations des travailleurs.

La CGT finances publiques peine parfois à fédérer ces luttes et ces revendications locales pour les faire converger autour d'objectifs de progrès social commun. Il nous appartient donc d'imaginer la manière de prendre en compte ces aspirations, qu'elles trouvent toute leur place dans nos pratiques syndicales.

La question à laquelle la CGT finances publiques doit répondre est « comment construire un rapport de force pour que les agents ne soient pas toujours les grands perdants ? »

Comment faire vivre le syndicalisme CGT au quotidien quand les repères se brouillent entre vie privée/vie professionnelles, ainsi que de nouvelles organisations du travail et nouveaux locaux de travail ?

Une des réponses peut passer par la réappropriation du travail et de ses organisations par les collectifs de travail dans lesquels le collectif CGT aura un rôle moteur de construction des revendications et des luttes.

Aux journées sections de la Palmyre, nous avons réfléchi à la place des adhérents et des collectifs militants dans le syndicat, mais aussi à la nécessité de trouver de nouveaux moyens et supports, de nouvelles organisations d'interventions militantes qui nous permettent de nous adresser à l'ensemble des personnels de la DGFIP. C'est pourquoi nous devons nous approprier l'ensemble des systèmes d'information et des outils de communication mis à disposition par l'administration afin de pas les laisser aux seules mains d'un encadrement qui conduit une transformation de l'Etat dont les agents de la DGFIP, comme ses usagers, ne veulent pas.

5 • Les agents en situation de handicap

Comme rappelé dans ce document (D.2), la CGT lutte contre toute forme de discrimination.

En cohérence nous devons tout faire pour permettre à nos camarades en situation de handicap d'accéder et participer à la vie du syndicat, comme le paiement de leur cotisation leur en ouvre le droit.

Cela passe par une adaptation de nos instances, de nos formations, comme de notre information.

Pour ce nouveau mandat, la CEN s'engagera à travailler cette question en lien avec toutes les structures de la CGT. Elle devra également solliciter l'administration dans toutes ses composantes, jusqu'au ministère via sa fédération des finances CGT. Le syndicat national se dotera d'un collectif handicap et veillera à son fonctionnement.

G • La formation syndicale

Rappelons tout d'abord que la formation syndicale est un droit pour tous les syndiqués, donc un devoir pour notre syndicat.

Par ailleurs, nous devons collectivement veiller à trouver des solutions pour que ni les charges de famille, ni les problèmes financiers ne soient un obstacle à la participation à la formation syndicale.

Tout nouveau, toute nouvelle syndiquée devra recevoir en mains propres la « charte égalité femmes hommes » annexée aux statuts de la CGT, connaître l'existence de la cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles confédérale et les moyens de la contacter.

En tant que syndicat national, nous nous devons d'être au service des sections pour les aider au quotidien dans leur fonctionnement : élargissement du travail collectif, renouvellement des militants partant en retraite, vie démocratique, rôle et place des syndiqués, égalité femmes/hommes, syndicalisation, interventions diverses. La vocation de la formation syndicale d'outiller à la responsabilité trouve toute sa place dans ces domaines.

La formation syndicale a aussi pour vocation d'outiller et le syndicat national prendra toute sa place dans la formation pour le mandat en CSA et formations spécialisées par le déploiement, en lien avec la fédération des finances, du module confédéral de formation CSA, ainsi que du module fédéral formation spécialisée et par la création d'un module « juridique » CSA si les sections et la CEN le souhaitent.

Enfin, la formation syndicale, c'est aussi la formation générale, et en 1er lieu celle d'accueil. Tous les syndiqués, au plus près des collègues, doivent plus que jamais participer à la bataille des idées et au rapport de forces. La formation d'accueil, qui prépare

Document d'Orientation

à la formation générale faite dans les unions départementales et locales, doit les y aider et nous devons la proposer impérativement à tous les nouveaux syndiqués. On ne le dira jamais assez, un syndiqué formé, outre qu'il est mieux à même d'expliquer son engagement auprès de ses collègues non syndiqués et, donc, de les amener à lutter et se syndiquer, est un syndiqué qui démissionne moins du syndicat et qui sera plus à même d'y prendre des responsabilités.

Quant aux besoins de formation, nous resterons à l'écoute des sections pour créer de nouveaux modules, et animer des formations au plus près des syndiqués. Un recensement des besoins en formation sera effectué annuellement auprès des sections afin d'assurer l'effectivité du droit à la formation des syndiqués et des militants.

Une attention particulière sera portée à l'accessibilité de nos camarades en situation de handicap.

H • La communication

Notre communication est diverse et variée : tracts, Mag syndical, guides, fiches techniques et « 2.0 » : listes de diffusion, site internet et réseaux sociaux.

Cependant, il est aujourd'hui difficile d'avoir une appréhension de la communication du syndicat dans son ensemble, parce qu'il existe deux niveaux de communication : un local et un national.

La communication du syndicat est un outil extrêmement important vis-à-vis de nos syndiqués, de nos collègues, mais également vis-à-vis du public. Il convient donc de se donner les moyens d'être réactifs sur l'ensemble des outils de communication à notre disposition.

La communication revêt une grande importance dans la bataille des idées que nous menons. La dislocation des collectifs de travail avec les restructurations incessantes, les suppressions d'emplois, la perte du sens du travail, mais aussi le développement du télétravail, justifient que la communication soit l'une des priorités de la CGT finances publiques. Il est donc nécessaire que l'information circule le plus largement et le plus rapidement possible.

Mais, pour avoir une communication efficace, cela nécessite d'avoir l'information ascendante, descendante, du savoir-faire, des moyens et de disposer d'outils performants.

La communication interne

Afin de permettre une meilleure mutualisation des productions réalisées par les sections, un espace plus important a été fait sur l'espace public du site national pour mettre en avant les productions de tracts et les différents comptes-rendus des sections. Pour une meilleure efficacité, des rubriques thématiques

ont été créées sur cet espace.

Il convient de poursuivre ce qui fonctionne et de l'améliorer :

- ▶ La communication des relevés de décision de la CEN sur le site national ;
- ▶ Les fiches techniques : droits et garanties, santé-travail dans l'espace syndiqués ;
- ▶ Les guides spécifiques : contractuels, congés maladies, ... dans l'espace syndiqués ;
- ▶ La diffusion des documents fournis pour les groupes de travail aux sections, afin d'alimenter nos débats et nos réflexions, tout en nous assurant de la confidentialité des données (présence des documents sur le net, ...);
- ▶ L'effort devra être fait sur l'envoi d'une lettre de diffusion bimensuelle aux sections, afin que chaque section puisse être informée des nouveautés du site ;
- ▶ L'effort devra être fait sur l'envoi d'une lettre de diffusion bimensuelle aux syndiqués ;
- ▶ La réflexion sur la mise en place d'un espace dédié droits et garanties devra être poursuivie pour permettre une réactivité sur l'évolution des droits et garanties et répondre aux questions que se posent les syndiqués et les sections ;
- ▶ La réflexion sur l'utilisation d'outils collaboratifs devra être faite afin de faciliter la communication entre toutes les composantes du syndicat (bureau national, direction nationale, sections).

Enfin, et afin de contribuer à la continuité syndicale, il est nécessaire que les fichiers sectionnaires (Cogitiel) soient mis à jour régulièrement afin que, dès leur départ en retraite, les nouveaux retraités puissent continuer à recevoir la presse du syndicat ainsi que Vie nouvelle finances (VNF).

La communication externe

Nous devons poursuivre et améliorer les outils suivants :

- ▶ Le site Internet et ses espaces « syndiqués » et « sections » sont perfectibles, mais ils permettent une diffusion rapide de l'information. Il conviendra de continuer leur amélioration afin de faciliter l'accessibilité à leurs contenus. La refonte du site national devrait permettre d'y parvenir ;
- ▶ La présence de la CGT finances publiques sur les réseaux sociaux ;
- ▶ Les efforts pour une parution plus régulière du Mag syndical devront être maintenus ;

Les guides des mutations et de l'évaluation professionnelle feront l'objet d'une publication papier sous la forme d'un Mag



Syndical ou d'un supplément à celui-ci.

- ▶ La diffusion des tracts, déclarations liminaires, comptes rendus, communiqués devra être améliorée ;
- ▶ L'envoi systématique des expressions locales au bureau national afin de développer la mutualisation ;
- ▶ La nécessité de mieux appréhender les messages envoyés par l'intermédiaire de la liste de diffusion DGFiP,
- ▶ Le renforcement de la présence dans les médias locaux et nationaux.

La CGT doit s'emparer de toutes les plateformes sociales pour augmenter sa présence, notamment à destination des jeunes qui sont les futurs adhérents (tiktok, twitch etc.).

I • Une vie syndicale de qualité

Notre organisation syndicale n'échappe pas aux difficultés rencontrées par d'autres structures en termes d'engagement militant et de démocratie interne.

Le télétravail et de nouvelles formes de mobilisation nous interrogent sur notre militantisme.

Pour répondre à ces difficultés, il s'agit bien d'amener les syndiqués à prendre toute leur place dans le débat, la vie et l'activité du syndicat.

Cela passe évidemment par les échanges lors des assemblées générales, par des liens réguliers entre les sections et leurs syndiqués. Cela passe également par une répartition la plus partagée possible des mandats syndicaux.

Nous devons aussi nous doter de directions syndicales en capacité de dynamiser les luttes revendicatives, d'animer la vie syndicale, d'impulser l'intervention et l'engagement des syndiqués.

Cela nécessite qu'elles regroupent en leur sein des camarades disposant d'expérience militante et de nouveaux camarades qui vont l'acquérir à leurs côtés en apportant au collectif militant des perceptions et des idées nouvelles.

Cela appelle aussi qu'elles tendent vers la meilleure représentativité possible des diversités : genre, missions, catégories, territoires...

Sans qu'il puisse s'agir d'une démarche rigidifiée et en n'ignorant pas les difficultés à la concrétiser parfois, cette préoccupation doit irriguer tout le syndicat, du local au national.

Pour permettre les prises de responsabilité nouvelles, les modalités d'organisation et de fonctionnement du travail syndical doivent saisir l'opportunité de nouveaux modes de communication et créer les meilleures conditions pour concilier au mieux responsabilités syndicales et choix de vie personnelle.

Cela implique de respecter le rôle et les prérogatives des instances

statutaires, les débats sur les réseaux sociaux et les envois de mails ne devant pas se substituer au débat collectif.

Cela signifie que les débats doivent avoir lieu dans les cadres collectifs que le syndicat se donne, ainsi qu'au sein de nos instances statutaires.

Les principes et valeurs de notre organisation syndicale sont la fraternité, l'écoute et la bienveillance, éléments indispensables à une vie syndicale de qualité, dont nous nous sommes collectivement dotés et sans lesquels aucune vie démocratique, efficace et responsable n'est possible.

Ainsi, la vie syndicale de la CGT finances publiques s'inscrit dans le mouvement initié dans nos structures à tous les niveaux de la confédération contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). La CGT finances publiques s'inscrit dans l'action de la cellule de veille de l'UFSE et a travaillé dans le cadre fédéral et de la fonction publique d'Etat à l'élaboration d'un cadre commun aux structures de la CGT contre les VSS. Elle s'est également mobilisée contre les volontés d'en limiter la portée.

Cela signifie que, dans ces cadres, tous les débats sont libres et que toute opinion a droit de cité, à l'exception des thèses racistes, xénophobes, sexistes, homophobes et transphobes, qui sont étrangères aux valeurs humanistes, féministes et de classe de la CGT.

La CGT doit s'engager dans une démarche plus verte en limitant les transports notamment par avion et favorisant les déplacements par train, sauf lorsque cela devient mécaniquement impossible (DOM-TOM etc).

J • Les moyens

1 • Les droits syndicaux

Depuis 2012, les résultats électoraux, la baisse des effectifs à la DGFiP et les décisions ministérielles ont entraîné une énorme baisse des droits syndicaux.

S'agissant de la CGT finances publiques, cette réduction drastique nous amène à poursuivre notre réflexion sur les meilleures répartition et utilisation possibles de nos droits entre les besoins confédéraux (unions locales et départementales), fédéraux et nos sections, notre capacité militante étant de fait affaiblie. À tous moments, il faut aussi mener la bataille pour obtenir des droits nouveaux.

La professionnalisation rampante de notre syndicalisme voulue par le gouvernement, avec la mise en place de l'assimilé permanent et l'utilisation calendaire imposée de leurs droits, est bien évidemment toujours contestée par la CGT finances publiques.

Tout est fait pour amoindrir le syndicalisme en général et celui de

la CGT en particulier. Les combats menés au niveau national n'ont pas suffi à stopper cette volonté destructrice du droit syndical, mais l'anticipation voulue lors du dernier congrès a permis d'en freiner les effets.

En effet, nous écrivions que « la nouvelle CEN élue aura ... à anticiper collectivement la baisse de nos droits, tout en préservant notre activité revendicative à tous les niveaux... ».

En ce sens les efforts ont été effectivement faits et assumés par tous dans une volonté de conserver la possibilité d'intervenir et d'agir partout où cela à été nécessaire.

La CGT finances publiques remercie tous les agents qui lui ont fait confiance par leur vote. Elle remercie tous les syndiqués et les militants pour leur implication.

Maintenant sa représentativité et sa place de deuxième organisation syndicale à la DGFIP suite aux élections professionnelles de 2022, et forte de l'expérience passée, la CGT finances publiques saura faire face à toutes les éventualités, cherchera à se renforcer toujours et encore, et continuera à défendre notre administration de qualité et de proximité et tous les agents qui en assurent les missions.

2 • Le Cogitiel

Voulu par la confédération dans les années 2000, cet outil est utilisé par notre syndicat depuis la fusion des ex syndicat national des agents de la direction générale des impôts (SNADGI) et syndicat national du trésor (SNT). Il a pour objectif de permettre le suivi et la continuité syndicale, ce qui dans notre administration est essentiel au regard des mutations et promotions.

Le travail entrepris avec les sections ces dernières années a permis d'en améliorer sensiblement la qualité. Cependant, beaucoup trop d'incertitudes encore sont constatées, ce qui perturbe et impacte l'outil et l'utilisation que l'on peut en avoir.

Beaucoup de travail reste donc à faire, d'autant que les utilisateurs habituels (trésorerie de section) changent très souvent depuis quelques années et que les tuilages ne sont pas nécessairement assurés, la prise en compte de cet outil par un ou une camarade en charge de l'orga ou Vie Syndicale n'étant pas encore entrée dans les pratiques.

Au-delà de ces difficultés, le déploiement de la version 2 du Cogitiel, annoncée depuis des années, n'est toujours pas opérationnel.

Dans cette optique, il sera toujours nécessaire de former au Cogitiel V1 et d'être prêts à relayer la formation à la V2 en territoire dès son déploiement.

3 • La POLFI

Face aux attaques sans précédent que la DGFIP et ses agents subissent et pour répondre aux enjeux revendicatifs, notre syndicat a besoin de moyens humains, mais aussi financiers, assis principalement sur les cotisations payées par ses adhérents et de développer les réserves du syndicat au travers de son patrimoine immobilier pour agir en toute indépendance financière.

Le barème de cotisation doit être élaboré dans le cadre d'une politique financière combinant à la fois le budget prévisionnel et les objectifs de syndicalisation. Le barème unique 2018 a évolué, prenant en compte la complexité du régime indemnitaire. Les cotisations sont assises sur le traitement brut et l'indemnité mensuelle de traitement (IMT) nette de l'inspecteur principal à l'agent avec un pourcentage appliqué selon la catégorie et/ou le grade. Les comptables, retraités et certains contractuels se voient appliquer un pourcentage sur leur revenu imposable, ainsi que les cadres supérieurs d'AFIPA à AGFIP.

L'appropriation collective des questions financières est une priorité à tous les niveaux de notre syndicat pour une meilleure efficacité de notre activité et une meilleure transparence des finances du syndicat.

Tout choix politique implique une traduction en matière financière. Toute initiative ou action doit faire l'objet d'une évaluation des coûts au regard des moyens de la section et du syndicat national. Ces choix doivent faire impérativement l'objet de débats collectifs dans nos sections et au niveau national.

La certification

Les comptabilités de 2018 à 2022 ont été certifiées sans appeler de remarque particulière sur la comptabilité combinée.

En dépit des difficultés rencontrées durant les périodes covid, le sérieux dans la tenue du tableur fourni aux sections, ainsi que dans la production des pièces justificatives, a permis la certification des comptes dans les délais légaux.

Les trésoreries de section

Chaque budget local doit faire l'objet d'un débat en CE.

Toutes les décisions financières doivent être formalisées par une délibération signée par les membres présents.

Le bilan financier doit être présenté aux adhérents lors de l'AG.

La trésorerie nationale

Depuis 2015, à l'exception de 2020 en raison du confinement, tous les exercices sont déficitaires malgré une diminution notable des dépenses, dans un contexte de baisse des syndiqués.



Cette situation ne nous permet pas de constituer des réserves pour financer la vie démocratique de notre syndicat.

La CEN doit poursuivre la réflexion sur l'organisation des échéances démocratiques du syndicat, qui ont un coût (congrès, conseil national, etc).

A l'occasion de chaque congrès, le syndicat national présente un rapport de politique financière nationale non amendable, soumis au vote des assemblées générales de section.

Être rigoureux par rapport aux dépenses, être attentif à leur évolution, veiller au paiement des cotisations ne doit pas nous conduire à limiter notre action revendicative, mais au contraire nous amener à rechercher les moyens financiers qui feraient défaut.

Il convient donc de développer les ressources exceptionnelles, comme la souscription, la rentabilité du patrimoine du syndicat et la demande de financements auprès des structures fédérales.

La souscription

Seule ressource extraordinaire du syndicat, et malgré des résultats nets en hausse, il conviendra de débattre à nouveau des modalités de sa mise en place, tant dans l'aspect lots que sur la prise en charge par les sections (trop de sections refusent sa diffusion) et d'une modernisation de la participation des camarades.

Quelles finances pour assurer une activité revendicative de haut niveau et maintenir nos rendez-vous démocratiques ?

La réflexion initiée depuis le congrès de Ramatuelle sur la mutualisation des réserves des sections n'a pas fait l'objet d'une adhésion lors du dernier congrès de Bois-en-Ré, soit par incompréhension, soit par méfiance vis-à-vis du national. Les réserves ainsi constituées par les sections ne leur appartiennent pas. A ce titre il est rappelé que les sections sont les mandataires du syndicat national.

Au regard de notre situation actuelle, il faudra trouver des solutions de financement communes pour maintenir et développer à un haut niveau l'activité du syndicat.

- ▶ Notamment pour développer notre pôle juridique et son aide extérieure par le biais d'un contrat d'accompagnement avec un cabinet d'avocats conseils qui sont extrêmement sollicités.
- ▶ Et pour faire face aux demandes d'aide de plus en plus nombreuses des sections pour pouvoir fonctionner. Ces aides sont essentiellement assurées par le syndicat national sur les fonds de la souscription et du compte solidarité.

La commission financière de contrôle

Elle est élue par le congrès. C'est une instance indépendante de la CEN. Elle est invitée systématiquement aux travaux de celle-ci, sans pouvoir prendre part aux votes.

Elle est composée d'un nombre impair de camarades, qui élisent en son sein un président en charge de sa convocation et de son animation.

La CFC a un rôle de contrôle et de conseil sur l'ensemble de la comptabilité.

Elle aide à la définition de la politique financière par son rôle de réflexion, de suggestion, d'impulsion et son rôle pédagogique pour les sections. Elle propose ou non le quitus au congrès.

Dans ce cadre, des réunions régulières sont nécessaires autant que de besoin, au minimum deux fois par an.

Au niveau local, il faut une CFC par section avec des réunions régulières. Elles ont un rôle identique à celui de la CFC nationale.

La prise en compte collective autour des questions de politique financière nous permettra de développer une activité revendicative de haut niveau pour relever les défis.

Repères revendicatifs

Le texte est écrit au masculin, mais nous avons pleinement conscience qu'il concerne l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

V^E CONGRÈS

CGT FINANCES PUBLIQUES

LA PALMYRE DU 5 AU 9 JUIN 2023

REPÈRES REVENDICATIFS





A - Les missions

1 - Contrôle et gestion des fonds publics

La mission de gestion publique a connu des bouleversements qui touchent tous les agents travaillant en son sein. Ils ont également des conséquences sans précédent sur le service public rendu aux usagers et aux partenaires que sont les collectivités.

Certains chantiers se déroulent depuis longtemps, d'autres voient le jour ou sont en cours.

Face à ces changements, la CGT finances publiques revendique et veut se doter de repères visant à se prémunir des dangers identifiés et à gagner l'amélioration de nos conditions de travail, la pérennisation et le développement de nos missions.

Le bien-être des agents, leur responsabilité, ou encore la pérennité de leur emploi sont des axes majeurs d'intervention de la CGT finances publiques.

Les principales mesures qui touchent la DGFIP dans la dernière période peuvent être recensées comme suit : inversion 5 et 7

2 – Responsabilité des gestionnaires publics (RGP)

La RGP est en train de se mettre en place. Il serait erroné de penser que cette réforme ne concerne que la sphère gestion publique. Elle impacte en fait tous les métiers de la DGFIP. En attendant une vraie jurisprudence de la septième chambre de la cour des comptes, nouvellement créée, ainsi qu'un vrai corpus législatif qui viendra étoffer le droit, la CGT finances publiques rappelle son attachement à la séparation ordonnateur-comptable, seule capable d'assurer les contrôles contradictoires au sein de la chaîne de dépense comme de recette.

La nouvelle RGP ne doit en aucun cas rendre les agents non comptables responsables de quelque façon que ce soit devant la cour des comptes, une instance judiciaire, ni n'importe quelle juridiction ou même service de contrôle. La CGT finances publiques défendra tous les agents qui auraient à subir les conséquences de cette nouvelle RGP.

De la même façon, la CGT finances publiques veillera à ce que la RGP ne nuise pas aux conditions de travail des agents par perte de technicité, cloisonnement des tâches, ou encore taylorisation du travail. Il faut au contraire redonner du sens et de l'intérêt au travail des agents. Cela passe par un pouvoir réel permettant de dérouler des processus de travail complets.

La RGP ne doit pas être le moyen non avoué de suppression d'emplois. L'utilisation de l'intelligence artificielle et de processus de travail simplifiés doit être un complément au travail des personnels, conduisant à améliorer l'efficacité des missions à réaliser. La CGT finances publiques est contre les suppressions d'emplois, contre la perte et privatisation des missions, contre la casse des services publics.

La CGT Finances Publiques revendique le rétablissement de la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable.

La direction générale veut profiter de la mise en œuvre de la RGP pour réduire très significativement les contrôles actuellement réalisés par les services (sur la dépense par exemple), fragilisant encore plus les missions de la DGFIP. Ce serait ainsi encore un prétexte à des suppressions d'emplois supplémentaires. La CGT finances publiques considère que certains projets sont rédhibitoires pour l'existence même du rôle de notre administration dans le SPL. A ce titre, la CGT est fermement opposée à l'abandon du suivi de l'actif par les SGC, TH et paieries, car il s'agit du socle d'une tenue crédible de la comptabilité des collectivités. De même, la CGT refuse l'allongement de 3 à 5 ans de la durée des plans CHD qui rend obsolète le TEPS retenu pour élaborer les plans. Aussi, la CGT revendique le maintien du contrôle annuel des budgets exécutés par les services de la DGFIP. Si les modalités de ce visa peuvent évoluer pour en améliorer la qualité, la généralisation du CFU ne peut servir de prétexte à l'abandon du contrôle comptable de la sincérité des comptes.

3 – Fin d'une mission de caisse et « zéro cash »

La CGT finances publiques rappelle son attachement à l'activité de guichet comme de caissier de notre administration. Le « zéro cash » a été mis en place sans aucune analyse préalable de la part de la direction générale sur les conséquences en termes de recouvrement contentieux. Une étude doit être diligentée afin d'en mesurer l'impact.

Aujourd'hui, ce qui était fait auparavant "gratuitement" devient payant pour l'État et les usagers. Il s'agit d'une double privatisation, puisque les burocrates touchent une part par opération, ainsi que la Française des Jeux.

Le « zéro cash » correspond à la fin d'une activité de paiement à la DGFIP, qui pénalise les plus précaires. Le numéraire est la garantie la plus efficace pour les aides, personnes en fragilité et en difficulté. Au-delà de son aspect social, le paiement en

Repères revendicatifs

numéraire constitue encore un des postes de recouvrement des créances publiques (État, collectivités ...). La suppression du paiement en numéraire dans nos services représente une cause d'exclusion supplémentaire pour les personnes en fragilité ou en difficulté. Il apparaît inconcevable pour la CGT finances publiques d'une part de privatiser cette mission et d'autre part de se priver des moyens efficaces de contrôle de recouvrement de créances alimentant les budgets publics. Les opérateurs privés se bornent à recouvrer les sommes en l'absence de toute délégation de contrôle de ces dernières, s'opposant ainsi au caractère régalién de cette mission.

4 – Nouveau réseau de proximité (NRP)

Le NRP est l'instrument de destruction massive des services de la DGFIP sur tout le territoire. Il n'est ni une amélioration du réseau, ni de la proximité. Il n'est prétexte qu'à une massification des tâches et répond à une exigence budgétaire du gouvernement qui réclame des économies d'échelle (loyers, fluides, baisse des frais d'affranchissement, travail à distance, ...).

Nous sommes ainsi passés en 20 ans de plus de 5000 trésoreries exerçant une mission de proximité et de pleine compétence à moins de 1000 aujourd'hui.

La CGT finances publiques refuse l'abandon du territoire par le retrait de toute mission de service public pour les usagers, pour les collectivités, les établissements publics de santé, et les conséquences sur les agents (mutations forcées, éloignement géographique, nouveau travail non désiré...).

La CGT finances publiques doit mettre en avant toute revendication allant dans le sens du service public et du bien-être des agents. Elle continuera à revendiquer l'abandon du nouveau réseau de proximité (NRP).

5 – Création des services de gestion comptable (SGC) et des conseillers aux décideurs locaux (CDL)

En quelques mois, la DGFIP a réussi le tour de force de transformer le réseau des trésoreries en machines à traiter des flux, de véritables usines à clics au mépris des compétences professionnelles et de la connaissance du terrain des agents, des services énormes sans moyens humains pour fonctionner et loin des préoccupations des usagers. Cette liquidation du réseau voulue par la direction n'a pas été accompagnée

par des moyens humains suffisants pour que les collègues puissent exercer leurs missions. De trop nombreux SGC se sont retrouvés dès leur création avec des vacances d'emplois considérables, une application Hélios inadaptée à répondre à ce travail industriel. Les agents sont enfermés sur des tâches uniques et répétitives. Pour un grand nombre le sentiment de déqualification est criant et la souffrance au travail liée à la structure se généralise partout.

La création des services de gestion comptable (SGC) n'a pour but que la disparition du réseau comptable. Elle n'en est sans doute que la première étape. La finalité est bien l'externalisation vers des agences comptables. La CGT finances publiques s'oppose frontalement à ce déploiement et est attachée à un réseau comptable qui maille véritablement le territoire.

Il n'y a par ailleurs aucune vision nationale ou harmonisée dans la mise en place de ces structures ; chaque direction conduit cette réforme selon son bon vouloir ou ses possibilités.

Pour une administration proche des usagers, de ses agents, qui réponde aux besoins de la population et des territoires, les services de pleine compétence doivent être réimplantés sur l'ensemble du territoire en lien avec la nature du tissu socio-économique. Il faut remettre de la cohérence au sein de la chaîne SPL en réimplantant des trésoreries intégrant missions de conseil et de comptabilité.

La CGT finances publiques s'attachera et revendiquera la restauration et la pérennité de la mission de gestion publique et son redéploiement dans les territoires abandonnés, à partir des besoins des populations, des collectivités locales et des établissements publics de santé. Ainsi, toutes questions de périmètre, de taille des structures, d'égalité de traitement au sein des structures, etc. seront examinées avec le plus grand soin.

Création des conseillers aux décideurs locaux (CDL) Le CDL, un cadre perdu dans une nouvelle organisation illisible ? Dès le début, la CGT finances publiques avait alerté sur la séparation de la gestion et du conseil. Sur le fait qu'elle aurait des répercussions sur la compréhensibilité de notre organisation des missions. Tout conseil entraîne des répercussions sur la gestion et inversement. Comment s'étonner alors du peu d'attrait sur ces postes de CDL ? Personne ne s'y retrouve, que ce soient les anciens chefs de poste, les candidats et les ordonnateurs à qui l'ont fait croire à la panacée. Le CDL se



retrouve lui aussi vite seul sans équipe dédiée et sa place vis-à-vis de la direction et des ordonnateurs des SGC reste à trouver. À l'heure où la DG ne voit que la réforme de la RGP, il est temps de tirer un véritable bilan des réformes structurelles. Pour la CGT finances publiques, les agents, l'exécution de nos missions, le service aux usagers priment avant tout. Les agents n'ont pas à payer le lourd tribut des volontés réformistes des pouvoirs en place.

6 – Fusion des services facturiers (SFACT) avec les centres de services partagés (CSP) et création des centres de gestion financière (CGF)

La Fusion des services facturiers (SFACT) avec les centres de services partagés (CSP) au sein des centres de gestion financière (CGF) renforce selon la CGT finances publiques la fin de la séparation ordonnateur-comptable.

Cette fusion à marche forcée ne prend pas en compte la spécificité de chaque mission, ni celle des personnels qui exercent ces missions.

Tous les agents ne peuvent pas nécessairement travailler dans un même bureau, surtout si on ignore ce que deviennent des missions dévolues autrefois aux 2 services séparés (par exemple les missions des produits divers transférées au nouveau CGF).

Dans ce cadre, la CGT finances publiques s'attachera tant au bien-être des agents qu'à la pérennité des missions qui leur étaient dévolues, dans le cadre du meilleur service public à rendre aux usagers. Elle refuse la mise en place des SFACT, CSP, CGF et SGC et revendique un nombre de SDL au moins identique au nombre de SGC.

7 – Création du compte financier unique (CFU)

Le compte financier unique (CFU) se heurte à des difficultés de mise en place liées pour l'instant à des ajustements comptables entre l'ordonnateur et le comptable. Les difficultés de certification des comptes des collectivités compliquent également la mesure.

Concrètement, la mise en place du CFU demandera un énorme travail préparatoire qui ne peut pas et ne doit pas reposer sur les agents de la DGFIP.

De plus, le CFU ne doit pas servir d'outil pour contrevvenir à la séparation ordonnateur-comptable.

La CGT finances publiques veillera à ce que la mise en place de cette mesure ne détériore pas les conditions de travail des agents ni la mission de la DGFIP telle que notre syndicat l'envisage au service des collectivités locales. La CGT finances publiques demande l'arrêt immédiat de toutes les réformes qui impactent les services et le quotidien des agents. Les services de pleine compétence doivent être réimplantés sur l'ensemble du territoire en lien avec la nature du tissu socio-économique. Il faut remettre de la cohérence au sein de la chaîne SPL en réimplantant des trésoreries intégrant missions de conseil et comptabilité. La CGT finances publiques s'engage à travailler avec les syndicats et fédérations de la sphère des collectivités locales et établissements publics de santé pour développer leur champ revendicatif propre et commun.

8 - Gestion et assiette des impôts particuliers et professionnels

La gestion et l'assiette des impôts des particuliers et des professionnels se sont concentrées dans les services des impôts des particuliers (SIP) et les services des impôts des entreprises (SIE), que la CGT finances publiques a combattus lors de leur mise en place.

Créés uniquement pour amplifier les suppressions d'emplois, ce sont les services qui ont connu et connaissent toujours de plein fouet les réformes successives et leurs conséquences sur l'organisation du travail.

Et maintenant il a été prouvé lors de la crise covid et avec l'accélération de la généralisation du télétravail, que les SIP et SIE à 50 agents ne fonctionnent pas, le travail à la chaîne avec des « cellules spécialisées » a montré ses limites, en cas d'indisponibilité des personnels, la « priorisation des tâches » est devenue la norme au détriment du service rendu aux usagers, de la justice fiscale et des conditions de vie au travail des agents. La direction générale détricote déjà ce qu'elle a pourtant conçu comme la solution pour la gestion des particuliers et des professionnels. Elle met en œuvre la centralisation de certaines missions des SIE dans des services à compétence nationale, la création de nouveaux pôles de soutien au réseau, de centres de contacts dédiés et l'installation de services travaillant à distance hors du département exportateur. Ces nouvelles évolutions éloignent encore plus l'utilisateur et fragmentent complètement le travail des agents, avant une disparition complète de la mission gestion des professionnels de proximité.

Repères revendicatifs

Concernant les SIP, la CGT finances publiques revendique le maintien du système déclaratif. Elle s'oppose à la déclaration automatique, étape technique avant sa suppression totale pour aller vers une fusion impôt sur le revenu/contribution sociale généralisée (IR/CSG), qui serait annonciatrice de l'abandon du caractère progressif de l'impôt sur le revenu et du quotient familial. La CGT revendique que l'impôt sur le revenu soit réellement progressif et assis sur l'ensemble des revenus (y compris sur les revenus mobiliers) avec des tranches allant de 0 à 65 %, ainsi que la suppression de la Flat-tax. La CGT est opposée au prélèvement à la source, moyen détourné pour individualiser l'impôt et supprimer à terme la progressivité de l'impôt sur le revenu.

Le numérique doit être au service des citoyens, et non pas servir à réduire leur accès aux services publics. La DGFiP doit tenir compte pour toutes ses missions de la grande part de la population touchée par l'illectronisme. La CGT finances publiques revendique les moyens humains et matériels nécessaires pour réassurer pleinement les missions des SIE et SIP dans un contexte législatif en constante évolution. Elle réaffirme la nécessité du respect des missions et du retour à la séparation de l'assiette et du recouvrement. La CGT finances publiques refuse toute externalisation de mission, qui nuit à la justice fiscale et détruit des emplois. Elle dénonce la mise en place de Gérer mes biens immobiliers (GMBI), véritable externalisation de la mission d'affectation des logements vers les propriétaires, sans aucun contrôle. Elle revendique l'abandon de GMBI et exige le retour de la mission d'affectation des logements au sein des SIP.

Elle s'oppose aux fusions, regroupements, disparitions ou délocalisations des services de gestion et d'assiette.

Elle œuvre pour que la direction générale prenne la pleine mesure de la problématique de l'accueil des usagers sous toutes ses formes au sein des SIP et SIE qui, contrairement à la communication de l'administration, reste encore significatif. L'accueil, et particulièrement l'accueil physique, doit être reconnu comme une mission à part entière. La CGT finances publiques refuse la transformation de l'accueil des SIP en espace France service (EFS) et exige un accueil fiscal de qualité pour les usagers comme pour les agents.

La CGT finances publiques revendique un réseau territorial tenant compte des besoins sociaux, des bassins économiques

et démographiques, mais aussi du maintien des services publics en zone rurale et péri-urbaine, avec l'implantation de services de pleine compétence pour toutes les missions de la DGFiP. Ce maillage doit s'effectuer avec les emplois nécessaires à l'accomplissement des missions, ainsi que le maintien de tous les accueils de proximité et des services de gestion.

9 - Recouvrement

Le recouvrement constitue l'aboutissement des missions fiscales d'assiette et de contrôle, un élément majeur de la relation avec les collectivités locales, l'aboutissement de la chaîne pénale en complément des autres peines.

La CGT finances publiques revendique :

- La compétence du seul ministère des finances pour les créances publiques,
- La compétence de la seule DGFiP pour les créances dont elle a en charge l'assiette et le contrôle. Le recouvrement doit rester au sein des SIP et des SIE.
- L'abandon définitif du projet d'unification du recouvrement fiscal et social, que ce soit sous forme d'agence ou de portail commun,
- Le retour au sein de la DGFiP des paiements en numéraires qui ont été externalisés auprès des buralistes,
- Le retour au sein de la DGFiP de la totalité du traitement des chèques et des TIP SEPA,
- L'abrogation de l'article 40 de la loi 2014-1545 relative à la simplification de la vie des entreprises et qui permet l'intervention de prestataires privés,
- La création d'emplois d'huissiers des finances et la suppression du recours aux groupements d'huissiers privés pour le recouvrement forcé,
- L'abandon du NRP pour réimplanter des postes comptables, avec les moyens nécessaires en emplois et en nombre de sites, pour répondre pleinement aux besoins de proximité de la population, des collectivités et des entreprises sur l'ensemble du territoire ;

La CGT maintient son opposition au prélèvement à la source, compliqué et injuste pour les contribuables. Il remet en cause le consentement à l'impôt, il supprime des emplois et a un effet négatif sur le recouvrement de l'IR (à l'instar de la TVA). Il



constitue la privatisation d'une des missions essentielles de la DGFIP, la collecte de l'impôt sur le revenu.»

- Le rétablissement de la responsabilité pécuniaire personnelle du comptable,
- Une véritable séparation, au sein de la DGFIP, entre tâches d'assiette et tâches de recouvrement,
- Des emplois supplémentaires en pôles de recouvrement spécialisé (PRS) et l'attribution de véritables moyens (en personnels et en marge de manœuvre) aux équipes dédiées au recouvrement forcé,
- Sortir de l'industrialisation forcenée des tâches, du système d'usines du recouvrement, d'une organisation aliénante du travail en mode néo-tayloriste,
- La création d'un fichier des comptes bancaires (FICOBA) et d'un fichier des contrats d'assurance-vie (FICOVIE) européens, une évolution législative pour faire cesser la fiction juridique des sociétés civiles immobilières (SCI) (qui protègent le patrimoine des débiteurs), une renégociation des conventions bilatérales avec certains pays réticents au recouvrement international, le déploiement dans les services des aides au recouvrement à l'international pour une meilleure justice fiscale,
- Le maintien du recouvrement des amendes à la DGFIP (qui participe à la notion de réparation dans la chaîne judiciaire) et un renforcement massif en moyens humains des services locaux qui en ont la charge.

10 - Contrôle fiscal

Le contrôle fiscal est un maillon essentiel de la justice fiscale et de rétablissement des comptes publics. Or, il est loin de disposer des moyens suffisants pour jouer son rôle (cf. les résultats du contrôle fiscal, en baisse constante).

Les services de contrôle subissent de plein fouet la dérive libérale du gouvernement.

La France est un des rares pays de l'OCDE à ne pas publier régulièrement une estimation globale et impôt par impôt du montant de la fraude fiscale. L'évasion et la fraude fiscales représentent respectivement 60 à 80 et 40 à 60 Mds d'€ - dont 20 à 25 Mds rien que pour la TVA - de recettes fiscales perdues chaque année en France, pour un déficit budgétaire de 160,9 Mds d'€ en 2021. Des chiffres qui ne tiennent pas compte des

conséquences de la mise en place du PAS qui, à l'instar de la TVA, est une autre source importante de fraude fiscale.

C'est la concurrence libre et non faussée et le manque de coopération entre états qui favorisent les paradis fiscaux et la fraude fiscale. La suppression de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), l'instauration de la 'flat tax' (prélèvement forfaitaire à taux fixe) qui permet aux plus riches de ne pas supporter la progressivité de l'impôt sur les revenus des capitaux mobiliers, l'impôt sur les sociétés ramené à 25 % et qui pourrait baisser encore, une nouvelle opération « repentis fiscaux » pour les grandes entreprises ou la fin de l'« Exit Tax », qui imposait en France certains revenus des exilés fiscaux, incarnent la politique fiscale du président Macron.

Alors que notre administration a perdu plus de 5000 emplois dans les services de contrôle depuis 2010 (près d'1/3 de leurs effectifs), le gouvernement planifie d'importantes nouvelles baisses à la direction générale des finances publiques d'ici 2027. Ces baisses témoignent d'une absence constante de volonté de lutter contre la fraude et l'évasion fiscale.

Les services de contrôle sont en perpétuelle réorganisation avec pour seul objectif la baisse des effectifs et un allègement des contrôles.

Ils sont, tout comme les brigades de contrôle et de recherche (BCR), réorientés vers une programmation des affaires issues du data-mining, qui n'a pas fait ses preuves. Ce data-mining en matière de programmation, de recherche ou d'enquêtes est volontairement mis en place pour se substituer à la présence humaine et sert d'alibi aux suppressions d'emplois. Le recours accru à ces nouvelles technologies, présenté par la DGFIP comme l'avenir du contrôle fiscal, ne produit pas de résultats satisfaisants et ne pourra en tout état de cause jamais remplacer le travail humain.

Le data-mining ne doit être qu'un instrument complémentaire à la programmation des affaires et ne doit pas se substituer à la programmation traditionnelle des agents en charge du contrôle, ni servir d'alibi aux suppressions de postes. Par ailleurs, les listes de dossiers fournis par le service SJCI D doivent faire l'objet d'un examen critique et objectif de nature à vérifier et valider la pertinence des critères sélectionnés par le bureau en charge de leur élaboration. De trop nombreuses requêtes conduisent à examiner des dossiers sans intérêt qui se traduisent par des clôtures sans suite.

Repères revendicatifs

L'activité du contrôle fiscal mesurée en « points d'impacts » a pour conséquence une inflation des objectifs de contrôles réalisés « du bureau » et l'affaiblissement de la vérification générale de comptabilité.

Dans les SIP, les cellules de contrôles sur pièces (CSP) ont disparu et ont été transférées au sein des pôles de contrôle des revenus du patrimoine (PCRP ou PCP), qui n'ont pas les effectifs suffisants pour absorber la mission. On assiste à un effondrement du nombre et de la qualité des contrôles de l'impôt sur les revenus et des rappels des droits patrimoniaux. La disparition des services de fiscalité immobilière et la mise en place des services départementaux de l'enregistrement (SDE) et des services de publicité foncière et d'enregistrement (SPFE) a notamment laissé le champ libre à la fraude sur les droits de succession.

Dans certains départements, les pôles de contrôle sont purement et simplement dissous. Certains agents sont transférés vers les brigades de vérification (BDV) qui n'absorbent pas l'ensemble des effectifs, tandis que les autres sont renvoyés vers d'autres missions.

La CGT finances publiques condamne la création dans de multiples départements de pôles unifiés de contrôle (PUC) ou de pôles nationaux qui génèrent des suppressions et des transferts d'emplois.

L'industrialisation des missions des services de gestion (SIE, SIP) a interrompu la circulation interne des informations et, partant, la détection d'anomalies susceptibles de constituer des fraudes.

C'est la conception même du contrôle fiscal, contrepartie à l'obligation déclarative, qui est menacée, car le vérificateur deviendrait alors un conseil, voire un auditeur pour les Start-up et les entreprises de taille intermédiaire, avec limitation du nombre de points de contrôle. Il s'agit d'un changement dogmatique et structurel de l'administration fiscale et de ses missions.

Pire sont encore les préconisations du comité d'action publique 2022 (CAP22) de transférer toutes les missions de la DGFiP, y compris le contrôle, à des agences privées ou semi-privées.

La loi pour un Etat au service d'une société de confiance (ESSOC) du 10 août 2018 avec le droit à régularisation, le droit à l'erreur, l'extension du recours hiérarchique au contrôle des particuliers, et surtout la garantie fiscale et l'expérimentation sur

la limite du nombre de contrôles dans une entreprise entrave et fragilise considérablement les procédures et est déjà source de tensions pour les acteurs du contrôle fiscal. La garantie fiscale a pour seul but l'ingérence de la direction dans le travail et les investigations effectuées sur place par le vérificateur et sert de prétexte à l'orientation actuelle du contrôle fiscal vers un contrôle low-cost, allégé et depuis le bureau, entravé dans un rôle d'accompagnement et de conseil aux entreprises et aux usagers. Hors situation de contrôle répressif, la mission de contrôle fiscal se transforme en celle d'auditeur. Pour la CGT finances publiques, il s'agit ni plus ni moins que d'un abandon de mission, créant un appel d'air au développement de nouveaux procédés de fraude et à l'économie souterraine, tout en organisant parfois de façon délibérée la fraude et l'évasion fiscales. La CGT finances publiques demande donc l'abrogation de la loi ESSOC. Les garanties excessives données aux entreprises et les contraintes accrues pesant sur le travail des agents du contrôle fiscal tendent à faire primer l'accompagnement du fraudeur sur le contrôle.

L'heure est aux débats et aux actions avec tous les personnels pour poser les principes et les revendications nécessaires au maintien et au développement de nos missions.

Pour lutter efficacement contre la fraude et l'évasion fiscales, la CGT finances publiques revendique :

- Une orientation qui réaffirme clairement la nécessité d'un contrôle fiscal renforcé ;
- Une capacité réelle d'investigation, notamment par le développement des accès aux données fiscales internationales des entreprises ;
- Un contrôle fiscal retrouvant ses pleines prérogatives, notamment par la prépondérance des vérifications de comptabilité sur place approfondies, seules à même de mettre en évidence les schémas de fraude de plus en plus sophistiqués.

Un contrôle fiscal sur tout le territoire, sous la responsabilité d'une administration centrale d'Etat à réseau déconcentré, avec des personnels fonctionnaires d'Etat :

- Non seulement le maintien de tous les services de contrôle, de recherche et de gestion au plus proche du terrain, mais aussi leur renforcement en moyens matériels et humains à hauteur des enjeux ;



- Des services de gestion dotés de moyens humains et matériels leur permettant d'exercer pleinement leurs missions. Les services de gestion SIP et SIE sont les premiers maillons de la chaîne du contrôle fiscal. Il est nécessaire de rétablir les liens entre les structures de gestion, de programmation, de recherche et de contrôle à tous les niveaux.

Au niveau des DDFiP, nous revendiquons : la réinstallation et le maintien des structures de proximité et de la chaîne du contrôle fiscal en partant des SIE et des SIP, des PCE, PCR, BCR ; maintien de tous les sites accueillant ces structures ; refus des fusions de service de la gestion au contrôle ; pas de délocalisation des services, de la gestion au contrôle (sur pièces ou programmation ou contrôle externe).

Des moyens humains, matériels et législatifs adaptés aux enjeux de lutte contre la fraude :

- Le renforcement de tous les maillons de la chaîne de l'administration fiscale, via la création de 10 000 postes affectés au contrôle et le rétablissement des postes supprimés depuis 10 ans.
- La mise en place d'un véritable statut protecteur des agents du contrôle fiscal (anonymisation, protection fonctionnelle, contrôle en binôme).
- Le renforcement de la procédure de droit de visite et de saisie en moyens juridiques et technologiques.
- L'abandon pur et simple du dispositif dit de « suivi de compétences » et de la mise en place des durées minimum et maximum sur poste.
- Le développement d'outils informatiques internes performants, avec une étude ergonomique en association des agents concernés avant toute généralisation d'une application informatique structurante.
- Le respect des attentes des agents au centre du projet pilotage et analyse du contrôle (PILAT).

Modifier les procédures de contrôle fiscal externe lorsque le vérificateur, la vérificatrice ou sa hiérarchie présagent d'un danger.

- Le renforcement des moyens publics du recouvrement pour contrer les entreprises relictaires.

- L'amélioration des qualitatifs des contrôles en développant la mise à disposition d'experts et une véritable stratégie dans les contrôles coordonnés.
- Le reporting public pays par pays.
- Le retrait de la transposition de la directive européenne « secret des affaires ».
- L'instauration d'une taxe globale sur les multinationales au lieu de la fausse taxe GAFA.
- L'abrogation de la loi « ESSOC », qui engage le vérificateur en l'obligeant à consigner les points n'ayant donné lieu à aucun rappel et donne un « blanc seing » aux entreprises.

La protection renforcée des vérificateurs dans le cadre de leurs interventions, ainsi qu'un soutien total et entier de l'administration et une réponse en rapport avec le niveau d'agression.

- La protection des lanceurs d'alerte.
- Une politique pénale offensive de lutte contre les délinquants économiques, financiers et fiscaux. Cette politique pénale ne doit pas passer au second plan au détriment du recouvrement ; nous refusons la systématisation en matière fiscale du plaider coupable, qui est une forme de protection des fraudeurs les plus fortunés et les mieux conseillés. Il faut réaffirmer les missions des agents de la DGFIP détachés au service de la justice et du ministère de l'intérieur.
- Les services de recherche doivent être renforcés en personnel et disposer de davantage de moyens coercitifs dans le cadre de l'exercice du droit de communication et dans celui des opérations du comité départemental de lutte contre la fraude (CODAF).
- Le renforcement du service d'enquêtes judiciaires des finances (SEJF) en moyens humains et juridiques.

La suppression de la programmation du contrôle fiscal par l'intelligence artificielle (MRV), dont les résultats sont médiocres, en redonnant toute sa place dans la programmation aux services d'assiette (SIP – SIE – PCE – PCR) et de recherche.

La question de l'égalité devant l'impôt se pose plus que jamais, avec pour corollaire celle des moyens alloués au contrôle !

Repères revendicatifs

11 - Cadastre

La mission cadastrale repose sur quatre piliers indissociables : la topographie, la fiscalité, le foncier et la documentation. Chacun de ces piliers assure l'équilibre de l'édifice. Point de fiscalité directe locale correcte sans une identification exhaustive des locaux et un plan cadastral à jour.

Depuis 2017, sous prétexte d'amélioration des bases fiscales des collectivités, la DGFIP a fortement réorienté l'activité des services vers la seule mission fiscale au détriment des autres.

En développant des projets d'automatisation des chaînes de traitement (GMBI) et de mise à jour du plan cadastral par l'intelligence artificielle (Foncier innovant, après une première expérimentation suspendue en 2017), la DGFIP cantonne les géomètres et aides géomètres à des tâches de bureau pour palier le manque d'effectifs dans les services des impôts fonciers et destine les agents à une activité restreinte pour l'essentiel au traitement de multiples listings d'anomalies.

La loi de finance 2021 a de plus acté le transfert de la liquidation des taxes d'urbanisme des directions départementales des territoires et de la mer (DDTM) vers la DGFIP au 01/09/2022.

La révision des locaux professionnels intégrée depuis 2017 prévoyait une première actualisation des paramètres en 2023, qui est repoussée de 2 ans. La révision des locaux d'habitation (RVLLH), dont le lancement était prévu en 2023 pour une intégration en 2026, est repoussée de 2 ans. De plus, le projet de cette révision attendue depuis presque 50 ans n'envisage aucune nouvelle campagne déclarative des 80 millions de locaux concernés.

Pour la CGT finances publiques, la DGFIP doit revenir sur sa décision de mise à jour du plan par intelligence artificielle et se donner les moyens en effectifs pour mener à bien les différentes missions cadastrales. Dans sa logique d'automatisation, elle doit veiller à ce que ses agents ne deviennent pas de simples opérateurs monotâches, ni des correcteurs d'intelligence artificielle.

- La réduction des activités topographiques et la suppression de tout outil de pilotage afférent voulues par la DG, la réduction de 6 mois de la formation des géomètres, l'expérimentation de l'intelligence artificielle via le Foncier innovant et le nouveau décret 2022-1254 annoncent une progressive disparition des métiers de géomètres et

assistants géomètres et donc la disparition des services des impôts fonciers.

Opposée à ces attaques contre le cadastre, la CGT finances publiques revendique :

- L'instauration d'un Grenelle du cadastre, afin de faire un recensement exhaustif des missions et mener une réelle réflexion sur les moyens nécessaires de les assurer.
- Il faut recréer les postes de « contrôleur cadastre » et « A cadastre », avec formation spécifique à l'ENFIP et affectation sur des postes identifiés.
- Il faut augmenter le recrutement de l'ensemble des catégories (agents, contrôleurs, inspecteurs, géomètres et assistants géomètres).
- Il faut rééquilibrer les missions des géomètres. Leurs missions à la fois topographiques et fiscales ne peuvent être assurées que par des tournées sur le terrain et dans les mairies. Ils doivent également apporter leur expertise aux secteurs fonciers pour des cas complexes d'évaluation ou de contentieux et rester l'interlocuteur principal des collectivités et des commissions communales des impôts directs (CCID).
- Le retrait de tout projet de mise à jour automatique du plan cadastral et l'amplification des chantiers de remaniement. La CGT finances publiques, attachée à une maîtrise de l'ensemble de la représentation parcellaire cadastrale unique (RPCU) par la DGFIP, réaffirme la prépondérance du plan cadastral comme référentiel.
- Le rétablissement des missions des géomètres sur le terrain, accompagnés d'assistants géomètres, et une définition claire de leur rôle.
- Un projet de réforme des valeurs locatives des locaux d'habitation (RVLLH) basé sur une nouvelle campagne déclarative des locaux.
- Un meilleur maillage territorial des structures cadastrales de plein exercice, ce qui implique le maintien des centres des impôts fonciers (CDIF) existant sur le territoire et des créations et rétablissements de CDIF partout où c'est nécessaire.

La CGT finances publiques s'oppose aux fusions de CDIF et à tout démantèlement des CDIF existants.



12 - Publicité foncière / Patrimoine / Enregistrement

Publicité foncière

En mai 2018, la DGFIP annonçait que le processus de restructuration des services de publicité foncière serait industriel. Sa mise en œuvre confirme largement la méthode utilisée puisqu'il y avait 354 services de publicité foncière (SPF) en 2018 et seulement 122 en septembre 2022, ainsi que 18 services d'appui à la publicité foncière (SAPF), SAPF présentés comme inscrits dans le projet de relocalisation des services de la DGFIP.

La publicité foncière a essuyé de façon anticipée des suppressions d'emplois massives au motif de la mise en place de TéléActes et de l'accès des notaires au fichier.

Or, en 2018 le délai moyen de publication était de 86 jours, en avril 2022 il est monté à 125 avec des écarts très importants entre services.

Ces retards, devenus quasi-structurels, ont impacté toute la chaîne foncière et contaminé jusqu'à la sphère fiscale, avec des taxes foncières et/ou d'habitation erronées entraînant une explosion du contentieux et impactant la fiabilité des données pour le contrôle patrimonial.

L'administration, en voulant dégager des gains de productivité pour répondre à la commande de dégraissage de l'emploi public, a réussi à faire augmenter la masse de travail pour trois des principales missions de la DGFIP !

Les constats faits par la mission d'audit fin 2021 confirment ce qui remonte des agents sur le terrain : l'expertise se perd, les contractuels font de la 2ème main au bout de 15 jours et de nombreux stagiaires remplacent les collègues expérimentés, l'encadrement fait ce qu'il peut, l'expertise disparaît dans les directions, le flux n'est pas maîtrisé, la souffrance au travail des agents n'est pas prise en compte, la perte du sens se généralise face à la dégradation de la qualité d'exercice de la mission.

Les agents se sont mobilisés pour réussir les fusions, mais la pression continue depuis. On ne les laisse pas faire un travail de qualité, voire on leur reproche d'être guidés par « une culture de sur-qualité ».

Face à cette situation, la DGFIP a été sommée de prévoir dans son nouveau contrat d'objectifs et de moyens (COM) une réallocation d'emplois dans la sphère de publicité foncière pour répondre aux conclusions de l'audit.

La CGT finances publiques s'oppose à l'externalisation programmée d'une partie des missions des SPF au profit des notaires et demande l'abandon de l'accès des notaires au fichier immobilier (ANF), ainsi que l'abandon immédiat de toute forme de contrôle allégé en partenariat (CAP). Elle combat résolument la casse du maillage territorial décidée dans le cadre de la mission CAP 22 et déclinée depuis sans tenir compte des conséquences humaines et sur la qualité du service.

La CGT finances publiques condamne les fusions de SPF déjà réalisées et refuse toute fusion à venir ; elle revendique que ces services puissent exercer l'intégralité de leurs prérogatives : fiabilisation du fichier foncier, information aux tiers, recouvrement de taxes, avec des moyens humains et matériels suffisants. La bonne tenue de leurs fichiers est une source indispensable du contrôle fiscal.

La CGT finances publiques revendique un maillage le plus fin possible, tenant compte des spécificités géographiques et de l'importance des marchés immobiliers. Elle refuse donc les fusions de SPF envisagées.

13 - Enregistrement

Le service national de l'enregistrement (SNE) été créé en 2021. Il a la charge exclusive du service en ligne de l'enregistrement. C'est un poste comptable national rattaché à la DDFIP de la Loire, qui s'inscrit dans la procédure de relocalisation des services de la DGFIP !

Au motif que toutes les démarches se font par voie papier dans cette matière fiscale, le projet e-Enregistrement consiste à offrir aux usagers un service dématérialisé pour accomplir la formalité de l'enregistrement (dons manuels, cessions de droits sociaux non constatées par un acte, déclarations de successions). Ces formalités ont été choisies, car elles représentent une volumétrie significative et entraînent une lourde charge de saisie manuelle. Les perspectives prévoient déjà d'inclure les déclarations dématérialisées de dons avec donations antérieures.

Les collègues chargés de l'enregistrement n'auront plus les moyens de donner des conseils aux usagers, de détecter des erreurs ou anomalies fiscales, ce qui faisait partie de leurs missions quotidiennes !

En prévision de la diminution des charges, due à la mise en place effective du SNE, de nombreux emplois ont déjà été supprimés,

Repères revendicatifs

alors qu'à ce jour la charge porte encore très lourdement sur les agents en place dans les services de l'enregistrement.

Parallèlement, la pression est maximale pour résorber les comptes d'imputation provisoire (CIP). C'est la nouvelle « gestion raisonnée » des CIP. Les cycles de charge de travail n'existent plus, alors qu'ils permettaient de déblayer d'autres travaux de masse.

Enfin, l'éloignement entre le SNE, les SDE et les PCRП entraîne une perte de données. Les protocoles SDE/PCRП sont incomplets, notamment au regard de la relance des déclarations de successions.

La CGT finances publiques rappelle son opposition à la constitution de services départementaux d'enregistrement (SDE) et du SNE, ainsi qu'à la fusion des services d'enregistrement avec les SPF, ces fusions n'ayant pour autre but que la concentration des tâches et la suppression d'emplois.

Elle revendique les emplois, une formation initiale et continue, ainsi que les outils informatiques nécessaires à l'accomplissement de la mission d'enregistrement, son déploiement au plus près des citoyens, dans un maillage correspondant à celui des services en charge de la gestion et du contrôle de la fiscalité patrimoniale.

La CGT finances publiques revendique également une vraie politique en matière de droits d'enregistrement, n'aboutissant pas à de nouveaux cadeaux fiscaux aux entreprises, ainsi que l'arrêt des transferts de tâches à des opérateurs privés, notamment celui du traitement des successions aux notaires.

14 - Patrimoine – ISF

Ces deux aspects de la mission doivent être réunis au sein des mêmes structures. La création récente des SPFE et des SDE a rompu le lien entre gestion et contrôle dans une matière où la potentialité en termes de contrôle est très importante. Les applications informatiques des anciennes fiscalités immobilières doivent être maintenues et modernisées, en particulier pour un contrôle efficace des successions et donations. Les moyens informatiques et en formation pour axer le contrôle sur l'évitement et la fraude doivent être développés. La CGT revendique une évolution législative plus coercitive empêchant les montages d'optimisation ou d'évitement fiscal.

La réforme Macron, l'instauration au 1er janvier 2018 de l'impôt

sur la fortune immobilière (IFI) en lieu et place de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) est un cadeau qui ne profite qu'aux plus fortunés et amoindrit les contrôles des revenus de ceux-ci. En exonérant les titres de valeurs mobilières, donc des portefeuilles d'actions, le gouvernement réduit de trois quarts les recettes par rapport à l'impôt initial. Quant au « ruissellement », plus personne n'en parle tellement le concept était fallacieux, y compris aux yeux des économistes libéraux. L'histoire nous dit que, sans contrainte ou régulation, les plus riches investissent avant tout pour leurs propres intérêts. La CGT revendique le retour et l'amélioration de l'ISF dans sa fonction de solidarité, de sa progressivité, comme pour l'impôt sur le revenu.

La déclaration ISF détaillée doit à nouveau être obligatoire pour l'ensemble des contribuables (en effet depuis 2012, les redevables dont le patrimoine est compris entre 1 300 000 et 2 750 000 euros ne font qu'indiquer sur la déclaration d'impôt sur le revenu le montant de la valeur nette taxable de leur patrimoine).

- Il faut introduire une progressivité avec des taux beaucoup plus élevés pour que cet impôt ne soit pas juste symbolique, mais ait une réelle rentabilité fiscale avec des taux revalorisés de façon significative.
- Réintroduction des revenus des placements non encaissés (laissés dans les différents véhicules de placements) dans le calcul des revenus globaux (permet mathématiquement d'atténuer les effets pervers du plafonnement).
- Rehaussement significatif, et a minima au niveau de 2006, des seuils du plafonnement de l'ISF.
- Suppression des niches fiscales de l'ISF (par ex : élargissement de l'assiette aux œuvres d'art, redéfinition de la notion de bien professionnel entraînant des exonérations).
- Suppression des réductions pour dons et ré-investissements au sein des PME (qui pouvaient aller au total jusqu'à 45 000 euros). En effet l'État est collecteur de l'impôt ; il est maître de la mise en œuvre de ses politiques publiques, dont celles de l'investissement économique, pour répondre à l'intérêt général.

Il faut une vraie politique en matière de droits d'enregistrement : éviter de nouveaux cadeaux fiscaux aux entreprises, arrêter les



transferts de tâches à des opérateurs privés (notamment celui du traitement des successions aux notaires), élaborer une évolution législative plus coercitive empêchant les montages d'optimisation ou d'évitement fiscal...

15 - Domaine

Ses services sont depuis longtemps l'objet des pressions du secteur privé pour peser sur la gestion des biens de l'Etat, mais aussi pour que soit réduit le périmètre des missions domaniales. Les missions d'évaluation et de gestion des patrimoines privés (successions vacantes) peuvent être soutenues par des emplois et des formations adaptées aux évolutions, notamment informatiques.

Les pôles de gestion du patrimoine privé voient leur charge de travail en constante augmentation et certaines de leurs missions seront externalisées. Les services gestion sont également sous forte pression.

La note du 13 janvier 2014 instaurait une expertise privée pour les biens de l'Etat en doublon de celle des évaluateurs des domaines. Une logique d'ensemble de « sous-traitance » se met insidieusement en place, dans un but inavoué de privatisation-externalisation du service du domaine.

En 2016, le relèvement du seuil de consultation, la fin des évaluations officieuses et la suppression de 110 postes d'évaluateurs ont porté un coup important à la mission d'évaluation. La création des pôles d'évaluation domaniale supra départementaux détériore fortement les conditions de travail et instaure l'arbitraire des postes à profils.

Courant 2022, les évaluateurs mobilisés ont démontré que la réforme de l'« avis-rapport » allait contre l'indépendance du travail de l'évaluateur, l'autorité de l'avis domanial, et se traduirait par une dégradation des conditions de travail. L'avis-rapport apparaît comme une mesure aventurière, une véritable usine à gaz dont les collègues devront gérer les contestations, les nombreux écueils juridiques, les surcharges de travail.

À l'inverse, la CGT finances publiques est porteuse d'une vision cohérente de l'ensemble des missions, de l'organisation et des moyens pour les domaines, d'un bout à l'autre de la chaîne, depuis les services centraux jusqu'aux DDFiP/DRFiP.

La CGT finances publiques revendique :

- Aucune privatisation des services du domaine, maintien à

la DGFIP, pérennisation des missions de service public et maintien des garanties des agents ;

- La suspension de l'avis-rapport, pour un véritable bilan contradictoire sur la base de l'expérience concrète des services ;
- La définition d'une doctrine d'emploi de l'activité spécifique de commissaire du gouvernement dans sa qualité de conseiller du juge de l'expropriation ;
- Le rétablissement des évaluations officieuses pour les collectivités, établissements et organismes ;
- L'arrêt des expertises privées pour les biens de l'Etat et la mise en place d'une saisine de la Direction nationale d'interventions domaniales (DNID) en cas de nécessité de double évaluation ;
- Le maintien et le développement du maillage territorial en rétablissant des services de gestion et d'évaluation de plein exercice dans tous les départements ;
- Le renforcement de la DNID pour sa mission de soutien des services locaux ;
- Que la DNID soit le seul interlocuteur des collectivités pour la vente de leurs biens immobiliers ;
- L'affectation de l'ensemble des agents des domaines sur la mission/structure Domaines, ce qui permettrait l'identification du nombre d'emplois fléchés Domaines ;
- L'arrêt des suppressions d'emplois, un recensement des besoins en emplois et une redéfinition des doctrines d'emplois pour chaque grade ;
- Une politique de formation continue de haut niveau, s'appuyant sur une mutualisation nationale des expériences acquises ;
- Une allocation complémentaire de fonction (ACF) spécifique de 37 points pour tous et toutes.

16 - Accueil

Bien que mission essentielle de la DGFIP, la situation de l'accueil sous toutes ses formes ne cesse de se dégrader.

Le resserrement du réseau territorial, la création de pôles, l'externalisation se font au détriment du service public de proximité et du principe d'égalité de traitement de tous les citoyens sur l'ensemble du territoire.

Repères revendicatifs

La stratégie globale mise en place actuellement par la DGFIP permettrait selon elle de gérer les flux d'accueil physique, gestion déjà assurée avec difficulté à la suite de suppressions massives d'emplois anticipées sur des gains de productivités et des abandons de missions.

Dans le cadre des délocalisations (2500 prévues) liées à la démétropolisation, la DGFIP a créé deux plateformes virtuelles (téléphonique et courriel). Dès 2024, ce réseau sera constitué de 11 centres de contacts pour les professionnels et de 21 pour les particuliers, qui seront facilement externalisables (proposition de reprise faite par la société WEBHELP).

A travers toutes les mesures législatives prises pour empêcher les usagers d'utiliser le service public fiscal et foncier de proximité (obligation légale de télédéclarer en ligne l'impôt pour les particuliers, comme pour les entreprises, généralisation de l'obligation d'utiliser les paiements dématérialisés), l'objectif affiché du gouvernement est la mise en place de l'e-administration d'ici 2022 avec 100 % des démarches administratives effectuées depuis Internet dans le cadre de « l'État plate-forme ».

En parallèle, la DGFIP privilégie les accueils sur rendez-vous. La gestion du dossier se fait en accueil primaire (manque de confidentialité) ; si le dossier est trop complexe, prise de rendez-vous ; un contre-appel est censé être effectué par les agents de SIP/SIE pour régler la problématique par téléphone..., les usagers se déplacent à nouveau.

Enfin, la délivrance en différé des avis d'impôt sur les revenus contraint les usagers à se connecter sur leur espace personnel en ligne.

La CGT finances publiques ne peut cautionner l'industrialisation de la mission d'accueil, avec d'un côté l'accueil physique limité à de l'accueil d'orientation sous-traité aux France Services ou, dans les sites DGFIP, à des stagiaires, des contractuels et/ou des services civiques sous-payés, et de l'autre une plateforme virtuelle téléphonique, e contacts et tchat sous dimensionnée dès sa création et dont l'avenir semble promis à l'externalisation pour satisfaire aux suppressions d'emplois prévues dans le contrat d'objectifs et de moyens de la DGFIP. Elle s'oppose aux EFS (Etablissements France Service) et exige que de véritables moyens soient donnés aux services des finances de proximité des centres des finances publiques.

Pour arrêter la fracture sociale, pour rétablir l'Égalité de

traitement, pour lutter contre la discrimination sociale liée à l'illectronisme, à la fracture numérique, la CGT finances publiques revendique le maintien et la reconstruction d'un réseau de proximité et de pleine compétence. Cela signifie :

- Un accueil physique digne pour tous, respectant la confidentialité, les personnes fragiles, les personnes âgées (plus d'attente de plusieurs heures),
- Des services des finances publiques ouverts au public partout sur le territoire,
- Des moyens en personnels DGFIP suffisants pour assumer toutes les missions d'accueil,
- Une administration qui met concrètement en œuvre des moyens publics pour assurer la protection des agents et des usagers,
- La réimplantation des appels téléphoniques dans les centres des finances publiques avec le nombre d'agents correspondants.

La pleine compétence des agents à apporter une réponse personnalisée aux usagers sans le recours à l'Intelligence artificielle.

La CGT finances publiques revendique :

- Le choix pour le contribuable de recourir à la télédéclaration ou non,
- La réimplantation dans nos services des encaissements en numéraire quel que soit leur montant,
- Le renforcement de la mission d'accueil, la liberté de choix pour l'utilisateur du mode de contact pour solliciter son administration et l'abandon du recours obligatoire à l'accueil personnalisé sur rendez-vous (APRDV),
- Pour tous les services des moyens accrus en personnels statutaires pour accomplir leur mission d'accueil dans des services ouverts sur des plages horaires hebdomadaires hors soir et week-end, maintenant les garanties horaires des agents (droit à la pause méridienne, droit aux horaires variables),

La mission d'accueil physique doit être dévolue aux agents titulaires. Aucun personnel ne doit exercer sa mission d'accueil en dehors des locaux administratifs,



- La reconnaissance de la technicité et de la pénibilité du métier,
- Par un régime indemnitaire significatif pour tous les services faisant de l'accueil de masse,
- Par la reconnaissance des temps de documentation, par des formations,
- Par l'application réelle des temps de pause dans l'organisation des vacations (alors que des outils existent, facilitateurs du respect des temps de pause, le logiciel BALI, sous couvert d'équité entre les agents, est en réalité un véritable flicage ; sans parler de PULSE pour le contrôle interne des centres de contact),
- Par une médecine de prévention spécifique :
- En pratiquant des tests auditifs pour chaque agent ayant une mission d'accueil téléphonique,
- En identifiant l'impact physique du port de casques,
- En fournissant des casques limiteurs de niveau, empêchant les chocs acoustiques,
- En travaillant sur la charge mentale nécessaire à la maîtrise des émotions.

17 - Informatique

Pour la CGT finances publiques, la « révolution numérique » doit permettre d'améliorer à la fois le service rendu au public et les conditions de travail des agents. Pour cela, l'informatique ne peut se développer « hors sol », loin des métiers et des missions de la DGFIP et de ceux qui les exercent. Elle ne doit pas non plus se substituer totalement aux autres formes d'interactions avec les usagers : accueil physique et téléphonique, courrier...

Les déconnexions répétitives des applications génèrent du stress et du mal être chez les personnels. Il faut remettre à plat le schéma directeur informatique et mettre les moyens humains et matériels pour une vraie fiabilité des applications qui sont nos outils de travail.

C'est tout le contraire que produisent les réformes engagées à la DGFIP en réduisant l'informatique à un moyen d'accélérer la réduction des effectifs et des coûts de fonctionnement : un service rendu souvent insuffisant, voire défaillant, des applications déconnectées des réalités des métiers, des

conditions de travail dégradées et une perte de sens au travail pour les utilisateurs comme pour les informaticiens. L'informatique ne doit pas être utilisée non plus de manière structurante, dans le but d'enlever aux agents leur technicité, leur savoir (et par là leur intérêt au travail) : le rôle des agents ne doit pas être celui de facilitateurs d'accès (aux services numériques) ou d'intercesseurs, voire de simples correcteurs de l'ombre laissant supposer une super efficacité de l'intelligence artificielle.

Missions supports par définition, les missions informatiques sont particulièrement menacées d'externalisation ou de dilution dans l'interministérialité, ou encore de précarisation des emplois.

Pourtant, l'informatique de la DGFIP est une des plus développées de tous les ministères. Environ un quart de tous les informaticiens de l'Etat travaillent au sein de la DGFIP, direction qui offre le plus de débouchés à cette catégorie de personnels.

Elle est également une des dernières directions capable de soutenir un projet à chaque étape de sa construction, depuis l'expression des besoins jusqu'à sa mise en production et son assistance.

Cette particularité a toujours été considérée et remarquée comme un atout, tant pour les personnels que pour les usagers, au regard notamment de la sécurité et de la confidentialité de leurs données personnelles.

Cette spécificité doit être encouragée et développée. L'attractivité du secteur informatique doit être préservée :

- Par un ancrage profond de tous les informaticiens à leur direction de rattachement ;
- Par la création d'une DISI dans chaque DOM et COM, prenant en compte leur spécificité et leur éloignement, assurant ainsi une possibilité de défense pleine et entière des informaticiens en poste dans ces territoires par des instances de dialogue locales.
- Par un soutien à l'indépendance de tous les projets informatiques du ministère ;
- Par la volonté de réinternalisation des projets informatiques ;
- Par une volonté de confier le développement des applications aux informaticiens de la DGFIP, en particulier

Repères revendicatifs

au sein des ESI de développement ;

- Par le recrutement de personnels au niveau nécessaire au plein exercice des missions informatiques de la direction ;
- Par le soutien aux investissements informatiques qui se font au sein de la DGFIP ;
- Par le rejet de l'interministérialité et d'un corps spécifique et par l'utilisation de toutes les ressources du décret de 1971 sur la base d'une revalorisation indemnitaire.

Pour les personnels informatiques, les conditions de travail doivent être améliorées et soutenues :

- Par la facilitation de l'accès au fonctionnariat pour tous les personnels hors statut désirant y accéder ;
- Par l'expression de la volonté des agents au plus près des services suivant leur spécificité (astreintes, travail en équipe, indemnités assistance de proximité) ;
- Par l'utilisation de toutes les ressources du décret de 1971, principal vecteur d'attractivité de l'informatique à la DGFIP, décret protecteur que la CGT finances publiques défendra résolument ;
- Par la revendication de l'accès à toutes les formations informatiques pour se maintenir à niveau, ainsi que pour préparer et accéder aux qualifications informatiques prévues par le décret ;
- Par l'adaptation et la mise à jour des qualifications informatiques allant dans le sens du bien-être et d'une évolution positive des carrières des agents ;
- Par la possibilité de travailler dans des centres au plus près des personnels.

Enfin, la CGT finances publiques revendique la fin de la discrimination syndicale qui touche les informaticiens des DOM, au motif du fonctionnement discriminatoire des instances de dialogue social de la DISI Sud Est Outre-Mer qui sont basées à Marseille. De fait existe un éloignement hors norme entre les DOM et Marseille où se situe le centre de décision. En conséquence Marseille ne peut donc pas être considéré comme une instance locale. Cette discrimination ressort aussi par la volonté de la DG de limiter la présence de représentants syndicaux informaticiens des DOM au seul cas d'un ordre du jour concernant les DOM.

18 - Missions transverses (RH, logistique)

En 2007, la CGT finances publiques dénonçait dès avant le scandale financier et l'échec technique la création de l'opérateur national de paye (ONP), service à compétence nationale rattaché à la DGFIP et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), qui avait pour vocation de devenir l'interlocuteur unique en matière de paie des agents de l'État, alimenté par les données des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) des ministères.

L'objectif affiché par cette centralisation était de conduire la modernisation des outils interministériels d'analyse et de pilotage en matière de paie et de gestion des ressources humaines.

En 2018 le logiciel PAYSAGE remplaçait le logiciel PAYE et, avec 4 ans de retard, ce logiciel n'apporte que peu très d'améliorations, hormis cosmétiques, et se révèle moins souple que l'application précédente. Le combat pour l'obtention d'un logiciel performant demeure un impératif dans ce domaine, comme pour les autres services. Avec la nouvelle application, le contrôle hiérarchisé de la paie a pu se déployer pleinement, avec des coupes de personnel. Ces diminutions ne peuvent absorber la nouvelle charge des services liaisons rémunérations (SLR) que représentent la déclaration sociale nominative et la vérification de profil cotisant à l'aide de procédés archaïques. Sur ce dernier, nous constatons un cruel manque de formation, lequel se reporte sur la qualité et le moral des collègues affectés dans ces services. Nous exigerons que le devoir de formation de la DGFIP soit respecté, notamment dans ce domaine sensible.

CC'est au 1er janvier 2019 qu'étaient créés à la DGFIP 10 centres de services des ressources humaines (CSRH) et un service d'information aux agents (SIA) avec une bascule logicielle de AGORA et GAP/GAT vers SIRHIUS.

Pourtant lancé en 2006, le projet SIRHIUS, qui devait remplacer les différentes applications de gestion des ressources humaines, était censé s'achever en 2014. Mais ce n'est qu'en 2019, après de multiples retard techniques et un nouveau scandale financier de dépassement des budgets dénoncé notamment par la Cour des Comptes, que SIRHIUS était mis en place à la DGFIP, provoquant de nombreux bugs.

Ne sont restés au niveau local que des services départementaux de ressources humaines (SDRH) sous dimensionnés et débordés (-300 équivalents temps plein en 2020).



L'objectif affiché était bien de supprimer 30% des emplois RH et de réaliser des gains de productivités.

Cela devait permettre également la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à la DGFIP, prévu au 01/01/2019, et les travaux préparatoires de « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR).

Cette nouvelle organisation de la gestion RH fait le lien avec les lignes directrices de gestion (LDG) au niveau ministériel, mises en place par la loi de transformation de la fonction publique.

En effet, le maintien de services RH dans chaque direction est un facteur de blocage pour l'unification des règles de gestion dans la fonction publique vers le moins disant social.

Mais il y avait des préalables, comme le dossier individuel administratif numérique de l'agent, lancé en 2020, puis le dossier comptable numérique de l'agent, déployé de 2020 à 2021.

Parallèlement les niveaux supra départementaux, comme les plateformes régionales RH interministérielles, permettent également un rapprochement vers les préfets de région, qui ont vocation à prendre de plus en plus de pouvoir dans la gestion des ressources humaines et sont le relais pour la territorialisation des politiques de ressources humaines.

Au niveau national, le centre interministériel des services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) travaille en interaction avec l'ensemble des ministères et la direction interministérielle du numérique (DINUM) sur l'interopérabilité des SIRH, des projets dits « innovants » harmonisés dans le domaine RH de la fonction publique de l'État (VERMER, bilans sociaux...).

Impossible de ne pas voir les logiques en œuvre avec cette réforme :

- Concentration et spécialisation de la mission RH,
- Mutualisation de la fonction support système d'information et d'organisation en interface.

Ainsi en 2021 a été réalisée la mise en interface ministérielle des 15 CSRH du ministère de l'Économie et des finances (MEFR), puis prochainement de la fonction publique d'État.

Toute la sphère RH a été profondément transformée, tant dans

le système d'information que dans l'organisation même des services.

Ceci a transformé le quotidien des personnels, confrontés à une déshumanisation et une incompréhension pour tous dans le suivi individuel des dossiers des agents.

Comme toute structure qui s'éloigne du bénéficiaire, le service rendu est dégradé, les erreurs sont plus difficiles à reprendre, les relations plus tendues et les bénéficiaires restent dans l'incertitude qu'aucune erreur ou omission n'ait été commise.

Pour la CGT finances publiques, Il est indispensable d'arrêter immédiatement toutes les réformes, tout particulièrement en matière de gestion des ressources humaines, en remettant de l'humain dans la gestion RH, suffisamment d'humain et de proximité, notamment dans les services des ressources humaines de direction (SRHD).

La CGT finances publiques a choisi de ne pas accompagner la destruction des services publics, y compris pour ses propres agents, et s'oppose aux réorganisations successives des services RH et la place de plus en plus importante de l'interministériel. La CGT finances publiques revendique des services RH de pleine compétence, intégrant la paie et la liquidation des pensions, dans chaque direction, avec du personnel en nombre suffisant pour assurer une réelle proximité avec les personnels tout en permettant des conditions de travail satisfaisantes.

19 - Missions techniques

Les missions confiées aux personnels agents techniques et contractuels dits « Berkani » (surveillance, maintenance, ménage, restauration) ont été les premières à faire l'objet d'abandons et d'externalisation.

L'administration supprime toujours plus de postes de gardiens concierges, de veilleurs de nuit, niant les besoins de sécurité, au profit de la vidéo surveillance et de télé surveillance assurée par des entreprises privées. Le mouvement d'externalisation des missions de restauration et de ménage se poursuit au détriment de la qualité de service et au prix d'une plus grande précarité, alors que les crises sanitaires ont prouvé à la direction, s'il fallait encore le faire, l'intérêt de missions effectuées par des agents DGFIP.

Repères revendicatifs

Même les missions de maintenance, des services communs (courrier...) sont en danger. La mise en place des secrétariats généraux communs (SGC) prévoit le transfert des fonctions dites « supports » communes aux préfetures et aux directions départementales interministérielles.

Pour ces missions, la CGT finances publiques revendique la réinternalisation des missions techniques de restauration, d'entretien et de surveillance, ce qui passe par :

- L'arrêt du transfert de la restauration collective et de l'entretien vers des sociétés privées ;
- L'arrêt du remplacement des agents de gardiennage et des veilleurs de nuit par la vidéo et la télé surveillance ;
- L'arrêt de la mise en place des Secrétariats Généraux Communs (SGC) dont même la cour des comptes doute de l'intérêt ;
- Le recrutement nécessaire d'agents techniques des finances publiques pour l'exercice de ces missions ;
- Ces missions doivent être assurées par des fonctionnaires au sein de la DGFiP.

B – Salaires - Régime indemnitaire - FDD - Pouvoir d'achat - niveau de vie

Dans un contexte fortement marqué par les crises sanitaires, la guerre en Ukraine et la baisse générale du pouvoir d'achat des travailleurs, le gouvernement continue d'appliquer sa politique pour « refonder le contrat social avec les agents publics », qui remet en cause tous les fondements et principes du statut général des fonctionnaires. Le code général de la fonction publique et les lignes directrices de gestion en découlent. La CGT mène un combat permanent pour le pouvoir d'achat des personnels et contre toute forme de rémunération au mérite. Elle défend les statuts particuliers acquis par la lutte.

Macron veut réformer « en profondeur » nos rémunérations. Sa base de travail, c'est le rapport Simonpoli-Penny. La concertation qui s'est ouverte en février cherche à individualiser les rémunérations, y compris l'indiciaire, en rapport avec les fonctions exercées, le degré d'expertises, l'accumulation de l'expérience et l'évaluation « à la tête du client » opérée par l'entretien professionnel. Première conséquence : le salaire

pourrait baisser parce qu'on a changé de métier par exemple ou qu'une application remet en cause notre accumulation d'expérience. Deuxième conséquence liée à la première : la règle dite « des 6 derniers mois » pour calculer la retraite serait également remise en cause. La CGT finances publiques se prononce contre toute individualisation des salaires, de la partie indiciaire comme de la partie indemnitaire. Elle est opposée à toute remise en cause du caractère automatique de l'évolution de l'indice. Elle reste attachée à la grille unique de la fonction publique, aux grilles des corps particuliers et à une fonction publique de carrière et non de métier. Elle se prononce pour le rattrapage des 34% de perte de pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice sur 15 ans. Elle se prononce pour le maintien de la règle des règles des « 6 derniers mois ».

1 - Le traitement indiciaire

Les politiques salariales menées par les gouvernements successifs, depuis des décennies, ont eu des effets catastrophiques sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Ce n'est pas la faible revalorisation de 3,5 % de l'été 2022 qui va rattraper des années de gel du point d'indice.

Les hausses du SMIC et les modifications de grilles ont amené à une destructuration de la grille indiciaire, à une paupérisation d'un nombre significatif d'agents, à une dévalorisation de la prise en compte des qualifications et à une importante limitation de l'amplitude des carrières.

Dans ce contexte, la CGT finances publiques a d'ailleurs porté devant le conseil d'État l'inconstitutionnalité des dernières révisions.

La perte de pouvoir d'achat du point d'indice (sur l'indice des prix) depuis le 1er janvier 2000 s'élève à 22,06 % au 1er septembre 2022 : le point d'indice actuellement à 4,686 € devrait être à 5,92 € s'il avait suivi l'inflation depuis 2000.

Dans la même période, les cotisations sociales obligatoires et la retenue pour pension civile ont aussi augmenté, accroissant d'autant les pertes de pouvoir d'achat pour les actifs et les retraités.

Dans le cadre de la fonction publique, la CGT réaffirme les revendications salariales suivantes :

- La revalorisation de la valeur du point d'indice sur l'indice des prix depuis le 1er janvier 2000 ;



- Le rattrapage de la perte cumulée de valeur du point d'indice dans le cadre d'un plan pluriannuel et son indexation sur un nouvel outil de référence qui prenne en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution réelle du coût de la vie ;
- La fixation du point de départ de la grille de la fonction publique au niveau du SMIC revendiqué par la CGT à 2000 € brut mensuel pour des personnels sans qualification ;
- La fixation du point de départ de la grille indiciaire pour la catégorie C à 120 % du niveau du SMIC revendiqué à 2000 € brut mensuel, soit 2400 € brut mensuel ;
- La fixation du point de départ de la carrière B (niveau BAC) à 140 % du SMIC porté à 2000 € bruts, soit 2800 € mensuels et à 180 % du SMIC pour la carrière A (BAC + 3), soit 3600 € mensuels ;
- La refonte de la grille indiciaire reconnaissant les qualifications et les niveaux de recrutement ;
- Le retour à une négociation annuelle fonction publique aboutissant à une revalorisation indiciaire ;
- Le respect du droit de grève : suppression de l'application de l'amendement Lamassoure.

2 - Le régime indemnitaire

À la DGFIP, la part des primes et indemnités dans la rémunération, qui a souvent été une réponse aux luttes des personnels, s'est accrue et modifie profondément la structure de la rémunération, avec toutes les conséquences notamment sur le calcul de la pension de retraite.

La CGT finances publiques revendique :

- La transparence sur l'ensemble des rémunérations des cadres supérieurs.
- La suppression de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite, à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif.
- La fin de l'augmentation de la part des primes et indemnités dans le traitement.
- L'intégration des régimes indemnitaires communs (primes) ayant le caractère de complément salarial dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension.

- La prise en compte des autres primes et indemnités (sujétions, contraintes ou responsabilités particulières) non intégrables dans la grille indiciaire au titre des qualifications, sous la forme d'un complément de pension d'origine indemnitaire fondé sur les règles du code des pensions civiles et militaires.
- Dans l'attente de ces revendications elle revendique la mise en place d'un dispositif transitoire, à savoir l'extension à tous les agents DGFIP du complément de traitement indiciaire (CTI) à hauteur de 183 €, qui correspondent à 49 points d'indice.
- Concernant l'indemnité octroyée pour compenser la hausse de la CSG, la CGT réaffirme son opposition à cette contribution et donc à sa hausse. La CGT revendique l'octroi de points d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat.
- La revalorisation de la valeur du point ACF et l'attribution de 20 points par an à l'ensemble des personnels, soit environ 90 € par mois.

La CGT revendique également :

- La suppression du jour de carence ;
- Un alignement du supplément familial de traitement au taux maximum pour tous ;
- Une revalorisation du barème du supplément familial de traitement (SFT), notamment pour le premier palier.

Enfin, la CGT finances publiques revendique une approche humaine pour le traitement des dossiers de collègues ayant perçu des sommes indues. Les services de la paie doivent contacter l'agent pour arrêter avec lui les modalités de prélèvement et l'avertir de la possibilité d'un recours « gracieux ».

3 - Les frais domicile travail

- La suppression de la limite de 300 € de l'indemnité kilométrique vélo (IKV), cumulable avec le remboursement des abonnements de transport.
- Le remboursement intégral par les employeurs des abonnements de transports des agents.
- Un remboursement proportionnel aux autres frais engagés pour le transport à 50 % minimum.

Repères revendicatifs

4 - Les frais de déplacements

Les collègues qui se déplacent dans l'intérêt de l'administration pour leurs missions, pour la formation ou un concours, pour accomplir leur mandat de représentant du personnel, ceux qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du service public, n'ont pas à y être de leur poche et n'ont pas à supporter en plus les conséquences des coupes faites dans les budgets des directions. Tous les frais engagés par les collègues pour la formation professionnelle doivent être remboursés, y compris en cas d'annulation des stages concernés.

La CGT finances publiques revendique la fin des dispositions de l'art 3 du décret 2006 -781 limitant le remboursement des frais de déplacement temporaires aux seules missions pour lesquelles l'agent se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. Particulièrement, la CGT finances publiques revendique le remboursement intégral des frais engagés (transport, frais de bouche) par tous les agent.e.s nomades et agent.e.s en mission dans le cadre de leur activité professionnelle au sein de leur résidence administrative et familiale, et ce, sans condition.

Il faut en finir avec l'application « frais de déplacements » (FDD), qu'il convient de remplacer par une autre, facile d'utilisation.

La CGT finances publiques exige :

- La revalorisation automatique et annuelle du taux des indemnités kilométriques, a minima à hauteur du barème fiscal de l'IR, du taux des indemnités de stages professionnels et du taux des indemnités de missions (repas et nuitées).
- La prise en charge des compléments d'assurances quand l'agent est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour sa fonction. De la même façon, en cas d'accidents, les coûts non pris en charge par l'assurance seront à la charge de l'administration et non de l'agent concerné.
- La mise à disposition de véhicules de services et une carte de paiements dans les services composés d'agents itinérants et, le cas échéant, la possibilité de louer des véhicules.
- Une solution à la charge de la DGFIP pour les déplacements en ZFE dans le cadre des missions.
- La prise en compte, dans le temps de travail effectif,

des délais de déplacement pour se rendre au stage de formation initiale ou continue et pour se rendre sur le lieu d'une mission.

- Le versement à tous les agents itinérants d'un taux de repas, quelle que soit la commune sur laquelle ils exercent leur mission.
- La possibilité pour les itinérants d'accéder aux prêts à taux zéro pour l'achat de leur véhicule.
- Les frais de stationnement ne doivent pas être limités à un remboursement basé sur 72 heures.

La CGT finances publiques exige de voir appliquer les modalités qui permettent une prise en charge plus rapide couvrant la totalité des frais engagés :

- Les représentants suppléants et titulaires du personnel dans l'exercice de leur mandat, qui engagent des frais liés à la préparation et à la tenue des réunions institutionnelles locales et nationales, doivent pouvoir bénéficier d'avances et être remboursés de la totalité de leurs frais ;
- Les délais de route et frais engagés (indemnités kilométriques, repas et hébergement) dans le cadre de la formation initiale, continue ou des concours, doivent être intégralement compensés, quel que soit le mode de transport ;
- Choix de la résidence familiale/résidence administrative laissé à l'agent ;
- Assouplissement de la distinction entre trajet le plus court et trajet le plus rapide ;
- Prise en charge, en cas de handicap, des frais de transport (notamment lorsqu'il y a transport en véhicule spécialisé non reconnu par la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées -CRIPH) ;
- Prise en charge des billets de train (Prem's, Loisir ou Pro) et des dépenses occasionnées par des changements de billet de dernière minute.
- Prise en charge sans justificatif pour les remboursements forfaitaires de repas.

5 - Les indemnités de télétravail

Les indemnités proposées par l'administration sont dérisoires



face à l'augmentation du coût des énergies et aux gains que les télétravailleurs leur permettent de faire. La CGT finances publiques revendique une indemnité à minima de 10 euros par jour non contingentée et l'attribution des tickets restaurants pour l'ensemble des télétravailleurs.

6 - Pouvoir d'achat Niveau de vie

La CGT finances publiques revendique une revalorisation effective et régulière du pouvoir d'achat et du niveau de vie des agents des finances publiques. Les revendications indiciaires et indemnitaires développées ci-avant sont une priorité. En premier lieu, la CGT finances publiques revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation, la revalorisation et l'indexation de la monétisation des jours de CET non consommés sur la valeur du point d'indice. Elle revendique aussi le développement du parc locatif de l'action sociale sur l'ensemble du territoire afin de faciliter l'installation des agents. La CGT finances publiques condamne la réforme de l'action sociale au ministère. D'un haut niveau car acquise par la lutte, elle est aujourd'hui réduite à peau de chagrin. La CGT finances publiques refuse la disparition des CDAS et de leurs délégations qui sont au plus près des besoins des agents. Elle refuse aussi la vente des résidences EPAF. La CGT finances publiques combat la destruction organisée des prestations sociales et revendique :

- Le retour de tarifs pour les vacances loisirs (résidences EPAF) préservés du secteur privé et davantage subventionnés pour l'ensemble des agents ;
- Des résidences, des colonies de vacances, des arbres de Noël, des actions sociales en faveur de l'ensemble des agents ;
- D'une manière plus générale, toutes mesures favorisant l'action sociale (restauration, logement vacances loisirs...) finances (comité national d'action sociale -CNAS), départemental (-CDAS et fonction publique (-SRIAS) devront être prises, tant nationalement que localement, en faveur de l'ensemble des agents des finances publiques, y compris les retraités.

La CGT finances publiques revendique une véritable restauration collective sur chaque site de la DGFIP, ainsi que la baisse du droit d'entrée dans les restaurants administratifs.

Les agents qui n'ont pas accès à un restaurant administratif bénéficient de tickets restaurant. La CGT finances publiques propose que la participation de l'employeur soit portée au maximum légal, ainsi que la valeur faciale du ticket restaurant. Par ailleurs, la CGT finances demande que le nombre de tickets restaurant soit porté de 18 à 22, soit le nombre de jours ouvrables sur un mois.

C – Carrières : recrutement, avancement, L.A., évaluation

Plus de trois ans après l'application en force de la loi de transformation de la fonction publique et un an après la mise en place du code général de la fonction publique, entraînant la banalisation du statut du fonctionnaire avec celui des contractuels, la CGT revendique une véritable fonction publique de carrière et non de métier, comme le voudrait le gouvernement. Elle revendique toujours l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique et de ses lignes directrices de gestions, qui ont remis en cause les droits et garanties des agents des finances publiques.

1- Le recrutement

La CGT finances publiques revendique que le recrutement à la DGFIP s'effectue par la voie du concours directionnel national afin d'assurer une égalité de traitement entre tous les candidats.

La CGT est favorable à une mobilité choisie par les fonctionnaires et aux possibilités de changer d'administration en cours de carrière. Par contre, elle se prononce clairement contre toute voie d'intégration directe des fonctionnaires d'autres administrations.

Pour la CGT finances publiques, ces intégrations doivent être précédées d'une période de détachement pendant laquelle le fonctionnaire doit recevoir une formation initiale suffisante pour pouvoir exercer ses missions au sein de la DGFIP, équivalente à celle des agents recrutés par concours.

La CGT finances publiques est contre toute mobilité forcée par les réformes et restructurations incessantes voulues par les différents gouvernements.

La mise en place de l'outil PASSERELLE et de la plateforme

Repères revendicatifs

« place emploi public », outils de cette volonté, doit être abandonnée.

La CGT finances publiques revendique :

- Un recrutement basé sur les concours, ce qui constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire ;
- L'adéquation entre le programme du concours concerné et le niveau de diplôme requis ;
- La création d'un concours sans diplôme pour permettre l'accès à tous à la fonction publique, ce concours débouchant sur un passage obligatoire en catégorie C dans l'année qui suit le recrutement ;
- Le rétablissement d'un concours directionnel national pour la catégorie C ;
- Le questionnaire à choix multiple (QCM) ne doit pas être éliminatoire ; chaque épreuve doit être prise en compte (et notée), notamment l'épreuve écrite de culture générale, pour tous les candidats ;
- Des concours externes qui maintiennent une épreuve de culture générale afin d'éviter des candidats pré-formatés sur un type particulier de profil, et un choix d'option plus large aux épreuves orales qui doivent être repensées dans leurs contenus ;
- Des sujets de concours qui englobent l'ensemble des missions de la DGFIP, que ce soit pour les concours internes et les examens professionnels ;
- Un plus grand choix d'épreuves qui prennent en compte l'ensemble des missions ;
- Des concours internes ayant le caractère de véritables concours professionnels afin de permettre aux agents qui ne disposent pas des diplômes requis pour passer un concours en externe de le réussir en interne. Le contenu des épreuves écrites et orales et le nombre d'options doivent permettre de reconnaître les qualifications mises en œuvre par l'agent et l'expérience acquise lors de son parcours professionnel, et de représenter l'intégralité des missions de la DGFIP ;
- Un nombre de places offertes pour le concours interne au moins équivalent aux places du concours externe ;
- Le maintien et l'élargissement du choix de la matière le jour de l'épreuve pour les concours internes et examens professionnels ;
- Un calendrier des concours permettant à chaque agent de présenter l'ensemble des concours et examens au titre d'une même année ;
- Le maintien pour les informaticiens des trois modalités de recrutement contenues dans le décret de 1971 : des concours externes et internes spécifiques, des examens qualifiants en cours de carrière, des concours avec épreuve qualifiante pour favoriser la promotion interne des personnels informaticiens ;
- La création d'une option « missions informatiques » au même titre que les options « missions transverses », « missions fiscales » et « missions gestion publiques » pour :
- Le concours interne normal de contrôleur des finances publiques ;
- Le concours interne spécial de contrôleur des finances publiques ;
- Le concours professionnel de contrôleur principal des finances publiques ;
- Le concours interne d'inspecteur des finances publiques ;
- L'examen professionnel de B en A ;

La création pour les catégories B et A d'une qualification de PSE – Administrateur de bases de données, afin de valoriser les compétences des personnels déjà acquises en interne et limiter ainsi le recours aux recrutements de contractuels.

La création d'un concours interne ou d'un examen professionnel d'inspecteur assistant-utilisateurs, bien que la qualification d'analyste assistant-utilisateurs (AAU) existe, mais nécessite d'appartenir déjà à la catégorie A.

- La création d'un concours spécifique destiné à recruter des inspecteurs de spécialité cadastre et se prononce contre l'arbitraire actuel qui consiste à y inscrire d'office des stagiaires ;
- La création d'un concours spécifique destiné à recruter des contrôleurs spécialité cadastre et la création d'un cycle de formation dédié ;
- Le libre choix du lieu d'examen, centre d'examen proche du lieu de travail ou du domicile.



La CGT finances publiques dénonce l'arbitraire des procédures de recrutement et de sélection sur simple entretien, qui ne répondent pas aux besoins spécifiques exprimés, créent une brèche dans le statut et laissent au final beaucoup de ces agents en situation d'échec.

Pour ces raisons, la CGT finances publiques est opposée aux modalités de recrutement sans concours pour l'emploi :

- Pour l'accès aux emplois d'agents administratifs et techniques ;
- Des personnes en situation de handicap (cf. repère « Handicap ») ;
- Des jeunes sans qualification Pacte, dont le nombre augmente chaque année pour pallier les vacances d'emploi.

La CGT finances publiques revendique la vérification par le service concours, que les candidats remplissent toutes les conditions pour se présenter aux concours a priori et non a posteriori comme c'est le cas désormais.

- Un recrutement en qualité de stagiaires, avec un aménagement de la nature et de l'organisation des épreuves des concours pour répondre aux situations particulières et donner un accès à l'emploi dans l'administration des personnes en situation de handicap et des personnes en situation d'échec scolaire, en collaboration avec les organismes et associations spécialisés dans l'aide à ces publics ;
- Une formation initiale adaptée dans son contenu et sa durée à ces publics, avec une remise à niveau personnalisée et qualifiante, et un réel tutorat pendant leur formation pratique, qui passe par un doublon tuteur/stagiaire ;
- Des conditions de titularisation et de déroulement de carrières statutaires.

À l'heure actuelle, face aux modalités de sélection imposées par le statut de chaque catégorie, la CGT finances publiques revendique les plus grandes objectivité et transparence, notamment dans le recrutement des personnes en situation de handicap et Pacte, avec la constitution de jurys dont les membres sont sensibilisés à ces problématiques.

Lors de la titularisation ou d'une prolongation, le dossier d'agents Pacte doit être défendu dans l'instance compétente,

c'est-à-dire la commission administrative paritaire nationale (CAPN) du corps d'accueil. De plus, le jury local doit être composé d'une parité administrative et syndicale afin que les dossiers ne soient pas montés uniquement à charge.

2 - Grille et déroulement de carrière

La CGT réaffirme le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant au corps d'accueil. Cette grille s'inscrit dans le principe d'une fonction publique de carrière et d'une rémunération liée au grade, qui constitue un fondement essentiel de l'indépendance et de la neutralité des services publics. Elle reste attachée à des évolutions de carrière fondées essentiellement sur l'ancienneté, qui permet l'acquisition des connaissances professionnelles, ou par le biais de concours et examens professionnels garantissant l'objectivité de l'évolution.

C'est pourquoi elle se prononce et combat pour la défense inconditionnelle de la grille indiciaire et la linéarité de la carrière.

La CGT finances publiques revendique :

- Une grille unique, construite à partir de la définition des catégories, avec une amplitude de carrière de 1 à 5 et un rythme d'avancement d'échelon plus rapide, régulier et inconditionnel, qui correspond mieux à la reconnaissance des connaissances professionnelles acquises par l'ancienneté ;
- Un véritable plan de qualification (de C en B et de B en A) reconnaissant la compétence et la technicité des agents de la DGFIP ;
- Une amplitude de carrière minimal de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et de fin de carrière pour chaque corps, sans toutefois allonger la durée des carrières ;
- Un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification.

Repères revendicatifs

3 - Mesures et conséquences des modifications des décrets statutaires

Depuis 2005, les règles d'évolution de carrières, le tassement des grilles indiciaires, les modifications des règles de reprise d'ancienneté ont eu des conséquences notables sur les déroulements de carrières et sont à l'origine de différences de traitement entre les agents. La CGT revendique :

- L'application de mesures correctives immédiates et rétroactives les concernant, avec l'abrogation du protocole PPCR et une reprise de l'ensemble des services antérieurs pour les stagiaires de la fonction publique correspondant à une ancienneté des 2/3 pour les emplois dans un service public et à 50 % pour un emploi exercé dans le privé.
- Le retour de la péréquation, c'est-à-dire l'octroi du bénéfice indiciaire des réformes de carrière aux retraités, dans la mesure où l'indice du grade qu'ils détenaient serait revalorisé. Elle *permettait aux retraités de voir évoluer leur indice de référence comme celui de l'échelon qu'ils détenaient dans leur ancien grade et ils bénéficiaient également des nouveaux échelons terminaux instaurés pour les actifs dans le grade qu'ils détenaient avant leur retraite s'ils réunissaient les conditions qui leur auraient permis de bénéficier de cette promotion en étant en activité.*

4 - Les promotions

En matière de déroulement de carrière, la CGT finances publiques est favorable à des évolutions fondées sur des modalités objectives, en particulier les concours et examens professionnels. Elle s'oppose à tout système de promotion dans lequel seul l'avis de la hiérarchie et l'évaluation sont déterminants.

La CGT finances publiques revendique l'examen de tous les dossiers d'avancement ou de promotion en CAP pour que les élus puissent contrôler les règles et défendre les agents.

Elle s'oppose aux restrictions imposées par les lignes directrices de gestion promotions, ainsi que, pour les inspecteurs des finances publiques, à celles induites par le protocole PPCR.

5 - Les Tableaux d'avancement

Dans le cadre de la carrière actuelle, la CGT finances publiques condamne les contraintes budgétaires qui limitent le nombre

de promus et empêchent nombre d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade avant leur retraite.

Dans ce cadre, la CGT finances publiques revendique :

- La promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, assurant le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom ;
- Qu'aucun agent ne soit écarté pour une note négative, une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours ;
- L'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents, qui donne une « coupure » (ancienneté minimale requise) unique pour tous les départements ;
- La promotion au bénéfice de l'âge exclusivement pour tous les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, hors de tout contingentement budgétaire et sans critère lié au mérite. En cohérence avec sa revendication d'un droit au départ à la retraite à 60 ans, cette disposition doit se limiter aux agents ayant atteint ou dépassé l'âge de 59 ans.

6 - La Liste d'aptitude (LA) et l'examen professionnel

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée, car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire et opaque de la liste d'aptitude, qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de leur hiérarchie.

Pour autant, la CGT finances publiques admet que la promotion puisse s'exercer de manière dérogatoire au concours par la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude. Elle revendique :

- La mise en place d'un réel examen professionnel qui prend en compte toutes les spécialisations en substitution à la liste d'aptitude pour changer de catégorie ;
- Une refonte de l'examen, obtenu à la place de la LA pour l'accès au corps des géomètres cadastrateurs, avec deux épreuves qui tiennent compte des deux fonctions, fiscales et techniques, de l'activité des géomètres et un contenu présentant une certaine technicité au regard de la mission à exercer.



Dans le cadre imposé de la LA actuelle, la CGT finances publiques revendique :

- Le respect des quotas dans les statuts particuliers pour les promotions de B en A et de C en B ;
- L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants, et non pour les seuls candidats classés « excellent » ;
- Une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle », qui n'écarte aucun candidat qui aurait un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés...) ou des situations personnelles spécifiques ;
- Le rétablissement des CAP locales et nationales et la possibilité de défendre en CAPN la totalité des collègues ayant postulé. Cela sous tend également l'abandon du système des « potentialités » par départements, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. Une plus grande transparence avec l'accès pour les élus en CAPL et CAPN à tous les documents, notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation, afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;
- Une réponse écrite de l'administration à la demande d'information des collègues pour intervention locale ou nationale, ou préparation de dossier d'avancement pour les années ultérieures.

7 - L'évaluation/notation

La CGT finances publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires.

La CGT finances publiques réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

Avec le dispositif de PPCR et du RIFSEEP, les mutations au fil de l'eau, les postes au choix, l'évaluation a désormais un impact bien plus important pour différencier les agents d'un même grade selon la fonction exercée, mais surtout selon les résultats professionnels reconnus lors de l'évaluation. La combinaison de ces deux dispositifs aboutit à une individualisation de la carrière et de la rémunération des agents, remettant en cause les fondements du service public.

La CGT finances publiques revendique :

- La suppression du système d'évaluation prévu par le décret de 2010 ;
- La suppression du RIFSEEP ;
- Un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;
- Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; la CGT finances publiques condamne le refus de la DGFIP d'utiliser l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers.

Dans le cadre du dispositif actuel, la CGT finances publiques revendique :

- L'abrogation du recours hiérarchique : pour la CGT finances publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique telle qu'introduite dans la réforme n'est pas acceptable dans son principe ; elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place au discrétionnaire, voire à l'arbitraire ; elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne de la direction. Cette disposition doit être abrogée ;
- Une meilleure prise en charge des décharges de l'activité syndicale en proportion de l'activité professionnelle ;
- La neutralité de l'activité syndicale dans le déroulement de carrière de l'agent (entretien professionnel, promotions, formation professionnelle...).

D – ForPro

1 - Préparation aux concours, examens et sélections

La CGT finances publiques revendique :

- Une préparation complète et gratuite aux concours, examens et sélections sur le temps de travail sans limitation en nombre et dans le temps ;
- Des autorisations d'absence pour la préparation des devoirs pour tous les candidats. La CGT finances publiques s'oppose au principe du financement personnel des agents par compte épargne temps dans le cadre de la préparation aux concours et examens professionnels de la DGFIP, y compris toutes les procédures de sélection ;
- L'accord systématique d'une autorisation d'absence, les veilles de concours, pour toutes les épreuves, pour tous les candidats d'origine interne qu'ils soient titulaire ou stagiaire ;
- La prise en charge intégrale des frais de déplacements pour l'intégralité des épreuves, y compris pour les personnels de la DGFIP qui passent des concours externes.

2 - Formation initiale

La CGT finances publiques revendique une formation initiale permettant l'acquisition de bases théoriques solides utiles pour toute la carrière, pour tous les publics. Elle est opposée à une formation initiale axée sur le premier métier.

La CGT finances publiques est pour une formation initiale longue avec mise en place d'une réelle alternance avec proximité des lieux de formation théorique pour tenir compte des chargés de famille et autres situations.

La CGT finances publiques est attachée au principe d'une formation initiale en établissement avec compensation intégrale des frais engagés par les stagiaires. L'accompagnement social des stagiaires doit être à la hauteur de l'éloignement géographique des résidences familiales des stagiaires. La CGT finances publiques revendique la prise en charge des frais de déménagement au moment où le stagiaire est amené à rejoindre sa résidence d'affectation et non après que sa titularisation a été prononcée.

La formation initiale doit être écrite et dispensée par des équipes de chargés d'enseignement dont c'est la mission principale.

La mise en place d'une scolarité hybride dite 4+1 pour les contrôleurs stagiaires de la promotion 2022/2023 va à l'encontre de ce principe. En effet ce dispositif se traduit par quatre journées au maximum consacrées à des formations en présentiel en établissement et une journée à des travaux en autonomie, hors établissement via des modules de cours digitalisés. Dans les faits, il apparaît que le temps laissé au stagiaire pour la réalisation de ces travaux en autonomie n'est pas suffisant pour qu'il puisse assimiler l'intégralité des connaissances.

L'administration souhaite étendre ce dispositif dès la rentrée 2023 à la scolarité des inspecteurs stagiaires.

La digitalisation est la seule réponse apportée par l'ENFiP pour répondre aux défis de formation au cours des années actuelles et à venir. Ses capacités d'accueil étant inférieures aux besoins, elle a fait ce choix plutôt que celui de louer des salles et de recruter des personnels en nombre. De plus, afin d'ancrer définitivement la digitalisation dans le parcours de la formation initiale, l'ENFiP se réfugie derrière la nécessité de préparer le stagiaire au télétravail.

Le choix des cours à digitaliser se fait sans aucune concertation avec le corps enseignant. Il est donc demandé aux chargés d'enseignement de concevoir des cours sous format digital de matières qu'ils maîtrisent et enseignent. Ensuite, il leur est demandé de se former sur d'autres matières puisque les leurs se dispensent sous format digital.

Pour la plupart des stagiaires, la digitalisation est également mal vécue : isolement, interrogations qui ne trouvent pas réponse faute d'enseignant, rétroaction nulle...

L'administration souhaite va étendre ce dispositif dès la rentrée 2023 à la scolarité des inspecteurs stagiaires.

D'une manière générale, la scolarité rénovée 4+1 a entraîné :

- Une baisse importante dans le niveau d'acquisition du stagiaire ;
- Une charge supplémentaire de travail à la fois pour le stagiaire et l'enseignant ;
- Une désorganisation dans le déroulement de la scolarité en établissement ;
- Une perte de sens dans la formation initiale.

De manière constante, les retours d'expériences des scolarités dispensées durant la crise covid, partiellement ou quasi



totalemment dispensées en distanciel, mettent en exergue le rôle majeur d'une scolarité en présentiel. Les stagiaires ont eu beaucoup de difficultés à assimiler, maîtriser un enseignement décontextualisé. De plus, l'assimilation des cours en autonomie prend bien plus de temps que celui calibré pour les séances en présentiel. Les remontées du terrain font état de l'absolue nécessité d'une interaction stagiaires/stagiaires et apprenants/sachants pour assimiler les connaissances.

En formation initiale, la scolarité hybride telle que pensée par l'ENFiP ne permet pas un niveau de rétroaction satisfaisant entre le stagiaire et le chargé d'enseignement.

La CGT finances publiques condamne la mise en place d'un stage pratique probatoire dans les services. Le stage doit permettre aux stagiaires de mettre en pratique les connaissances théoriques et les gestes métier enseignés durant sa scolarité.

Elle demande le libre choix des stagiaires pour leur lieu de stage pratique.

Les stagiaires doivent bénéficier d'un véritable tutorat. Le tutorat doit se faire sur volontariat, il doit être intégré réellement dans la charge de travail et l'évaluation des agents tuteurs.

La CGT finances publiques rappelle sa revendication d'intégrer les 1ères affectations des stagiaires au mouvement général à l'ancienneté administrative recalculée pour toutes les catégories A, B et C.

Pour les lauréats, la CGT finances publiques revendique que le choix du « bloc fonctionnel » se fasse en cours de scolarité. Il ne doit être en aucun cas conditionné par l'affectation.

Un bilan qualitatif complet, c'est-à-dire intégrant un bilan des formations des agents Pacte et classes préparatoires intégrées, devra être fourni par l'administration aux organisations syndicales. L'administration doit également produire un état des lieux et un bilan des apprentis et services civiques accueillis à la DGFIP.

La CGT finances publiques revendique :

- Le retour d'une formation initiale de 18 mois pour les agents de catégorie A ;
- Le retour d'une formation initiale de 12 mois pour les agents de catégorie B ;

- Le retour d'une formation initiale de 18 mois pour les techniciens géomètres ;
- Une formation initiale de 6 mois pour les agents C ;
- L'arrêt de la digitalisation et des scolarités dites hybrides.
- La suppression du caractère probatoire du stage pratique.

3 - Formation continue

La CGT finances publiques exige une formation continue en cours de carrière de qualité. Elle rappelle son attachement aux formations en « présentiel », qui permettent les échanges et partages d'expérience. Elle condamne l'accroissement du nombre de formations proposées en e-formation.

Le recours à un outil distanciel type blackboard doit permettre de répondre uniquement aux besoins de formation des stagiaires qui sont dans l'impossibilité de se déplacer.

Pour la CGT finances publiques, l'administration doit mettre les moyens à hauteur des enjeux concernant la formation continue. Le catalogue des formations proposées doit être en adéquation avec les besoins des services et agents. Tous les agents doivent pouvoir se former sans entrave ni empêchement pour nécessité de service ou autre surcharge de travail.

La CGT Finances publiques revendique un applicatif de qualité permettant aux agents de s'inscrire rapidement et facilement aux formations souhaitées, ce qui n'est pas le cas actuellement.

L'administration doit porter une attention particulière aux « exclus » de la formation continue et étendre aux collègues non titulaires (services civiques, auxiliaires, pactes) les autorisations d'absences pour passer les concours de notre ministère et le remboursement de leurs frais.

Les centres de formation continue doivent exister au plus près des agents. Tous les frais doivent être entièrement compensés par l'administration.

Les formations doivent être organisées avec des délais de route suffisants, y compris afin d'éviter l'empiètement sur les week-ends.

Un bilan qualitatif devra être fait par l'administration.

Les formations doivent être reportées si un syndicat national appelle à un jour de grève.

E – Mutations et affectations

Le droit à mutation, à la croisée du choix individuel de l'agent et de l'exercice des missions, doit être garanti. Mais cette possibilité de « muter », étroitement liée à la politique de l'emploi mise en œuvre, ne se passe pas sans difficultés avec les suppressions d'emplois qui perdurent à la DGFIP.

Les lignes directrices de gestion (LDG) ont établi de nouvelles règles à la DGFIP. La loi de transformation fonction publique et le code général de la fonction publique ont supprimé les CAP de mutation, ainsi que les garanties obtenues depuis la fusion. Désormais l'arbitraire est de mise, l'opacité est la règle.

Pour la CGT Finances publiques, les évolutions apportées aux règles de gestion sont contraires à nos revendications et inacceptables. Elle s'oppose donc aux lignes directrices de gestion.

Des principes forts pour la CGT finances publiques :

- Améliorer et garantir à chaque agent le droit à mutation sur son initiative et des droits et garanties identiques sur tout le territoire ;
- Revendiquer une instruction nationale sur les mutations et premières affectations commune à tous les agents. Cela permet une application unifiée pour toutes les catégories des règles communes (priorité, rapprochements, etc.), tout en précisant les modalités d'affectation spécifiques à chaque catégorie ;
- S'opposer fermement à tout type de mobilité forcée et à toute forme d'arbitraire dans l'application des règles ;
- S'opposer au choix arbitraire des chefs de bureau pour la désignation de l'agent en mobilité forcée suite à suppression d'emploi au sein de l'administration centrale ;
- Les affectations doivent être prononcées en toute transparence sur le poste correspondant à la catégorie de l'agent et de la manière la plus précise possible au service ou à la spécialité ; cela passe par l'élaboration dans toutes les directions d'une instruction sur les affectations locales, à partir d'une trame commune négociée au niveau national ;
- Rétablir le rôle des CAP pour faire respecter les règles et critères définis, par le rétablissement a minima des dispositions dérogatoires permettant aux élus de disposer du temps nécessaire au contrôle des règles et à la défense

des agents. Il doit y avoir obligation de disposer des vacances d'emploi, et d'examiner l'ensemble des mesures de gestion (notamment ALD, direction...).

La CGT finances publiques revendique :

- Le retour des CAP de mobilité, seules garantes du droit des agents ;
- Le retour aux règles de gestion antérieures à 2017, assorties des améliorations qui suivent ;
- La présentation en CSAR de l'instruction sur les règles de gestion ;
- La mise à disposition d'un tableau général des emplois (tagerfip) détaillé par mission/structure, même pour les services de direction et ceux qui y sont rattachés, comme l'échelon de renfort (EDR) ;
- Le maintien de la garantie à la commune, même en surnombre, en cas de suppression de poste ;
- En cas d'impossibilité de maintenir l'agent sur sa commune (disparition de l'implantation), le libre choix d'affectation sans restriction pour celui-ci, assorti d'un régime de compensation sans limitation de durée ;
- L'abandon du recours à la nécessité de service pour contourner la règle de l'ancienneté administrative en CAPL.

1 - Les mouvements

Toutes les demandes de mutation, pour convenances personnelles, prioritaires, les réintégrations et les 1ères affectations, doivent être examinées lors d'un seul mouvement. La promotion interne ne doit pas être pénalisante en matière d'affectation, ce qui justifie que tous les promus participent avec leur reclassement au mouvement.

La CGT finances publiques réaffirme le principe d'une demande de mutation annuelle et revendique :

- Un mouvement général et un véritable mouvement complémentaire, qui permette un nouvel examen des vacances d'emploi et des demandes des agents, le choix étant laissé à l'agent de participer ou non à ce 2e mouvement ;
- Un mouvement spécifique sur postes : l'implantation de certains services, notamment dans des zones



géographiques isolées, représente un enjeu vital pour le service public de proximité. Cela ne doit pas pour autant soustraire l'administration à ses responsabilités quant aux moyens qu'elle octroie pour répondre aux besoins d'un service public de proximité de qualité.

Pour la CGT finances publiques, les critères de sélection des postes concernés nécessitent d'être clarifiés en comités sociaux d'administration (CSA) afin de pallier toute tentative de dérive de gestion de la part des directions locales. Ces postes doivent être déterminés sous le contrôle d'une CAP nationale.

- La possibilité pour les agents dont la titularisation est reportée en raison de congés liés à la maladie ou à la maternité de participer au mouvement au même titre que les autres agents de leur promotion ;
- La suppression des délais de séjours minimum et a minima leur non-application aux lauréats des examens professionnels informatiques qui exercent déjà les missions informatiques correspondantes. En effet, la DG détourne la règle des délais de séjour, afin de retarder de plusieurs mois, voire de plusieurs années, le versement des primes idoines aux agents concernés, alors que ces derniers ne veulent pas muter, mais au contraire rester sur leur poste. La CGT finances publiques a dû accompagner des agents dans leurs recours auprès des Tribunaux Administratifs pour obtenir gain de cause ;
- La tenue de CAP qui permettront aux agents d'avoir connaissance de leur affectation locale au plus tard deux mois avant leur installation.

2 - L'expression des demandes :

La CGT finances publiques revendique :

- Un nombre de vœux illimité ;
- Une affectation la plus fine possible au niveau de la CAP nationale : géographique sur une résidence (au sens de la commune ou de l'arrondissement sur Paris, Lyon et Marseille) et fonctionnelle sur une mission/structure. L'affectation plus fine sur le service doit se faire au niveau de la CAP locale ;
- La suppression des affectations au département.

3 - L'affectation sur la mission structure :

La CGT finances publiques revendique des affectations plus fines dès le mouvement national, en précisant les vœux.

La CGT finances publiques est contre tout détachement imposé par les directions locales.

Pour les affectations des informaticiens : en l'absence d'un nouveau texte réglementaire de référence, seuls les critères définis par le décret de 1971 peuvent servir de référence à la publication des postes ouverts, en référence à un grade et une qualification informatique correspondant à la fonction à exercer.

4 - Contre les affectations au choix :

Les postes aux choix limités auparavant aux équipes de renfort pour les C et B et à des postes spécifiques pour les A sont devenus légion depuis 4 ans.

Désormais, c'est 87 % des postes de A+, 40 % des postes A qui sont attribués au choix.

La CGT finances publiques s'oppose au recrutement au choix. Ce dernier laisse, en effet, un pouvoir discrétionnaire exorbitant aux directeurs nationaux et locaux, qui ont ainsi tout loisir de faire leur « marché », de choisir ou non et de s'affranchir de l'obligation de formation.

La CGT finances publiques est opposée aux postes au choix. Elle reste fermement opposée à cette notion de choix et revendique que toutes les affectations soient examinées selon la règle de l'ancienneté.

Dans le cadre des règles actuelles, elle revendique que la demande de postes au choix ne prime pas la demande de mutation pour convenance personnelle.

Elle exige que la nomination à un tel poste soit soumise à la CAP avec tous les éléments nécessaires à la décision, en particulier les motivations du classement effectué entre les candidats.

Le classement des demandes :

➔ L'ancienneté administrative

La CGT finances publiques revendique :

- Un classement des demandes à l'ancienneté administrative dans le corps (grade, échelon, date de prise de rang, numéro d'ancienneté) ;

Repères revendicatifs

- Une pondération de cette ancienneté par une bonification en fonction de l'ancienneté de la demande pour les demandes pour convenances personnelles et les demandes prioritaires. L'objectif de cette bonification est de prendre en compte dans la demande de l'agent les années d'attente pour une affectation par rapport à un agent qui fait la même demande d'affectation pour la première fois, mais dispose d'une ancienneté supérieure. Elle doit être un critère supplémentaire prenant en compte la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes choix ;
- La bonification doit continuer de courir même en cas de changement du motif de priorité invoquée : par exemple, un motif de rapprochement de conjoint, qui devient rapprochement du lieu de résidence des enfants suite à divorce ou séparation ;
- La bonification ne doit pas exclure des stagiaires dont la scolarité n'a pas généré de séparation ;
- La garantie que tout poste occupé par un contractuel sera accessible aux titulaires avec la garantie pour chaque contractuel d'un maintien en surnombre sur site ou sur résidence administrative jusqu'à la fin de son contrat.
- Pour l'agent handicapé ou ayant un conjoint handicapé ou justifiant de la prise en charge exclusive d'un ascendant handicapé ou parents d'enfants handicapés autant de fois que l'agent le demande. Tout agent parent d'enfant handicapé devra pouvoir bénéficier d'une priorité absolue à la résidence qui lui conviendra (administrative, familiale), et dont il fera la demande ;
- Pour les collègues en situation de handicap, ou parents d'enfant handicapé, qui ne répondent pas aux critères énumérés dans l'instruction sur les mutations, la CGT finances publiques revendique le retour d'un examen contradictoire dans le cadre d'une CAP,
- En cas de suppression d'emploi, de restructuration ou réorganisation de structure, avec des garanties fortes aux agents. Le maintien sur la commune d'affectation, sans fléchage de l'agent le plus jeune sur la structure concernée par la suppression d'emploi doit être garanti.

↳ Bonification et interclassement

La CGT finances publiques revendique :

- Le maintien de la bonification pour charges de famille, qui prend en compte la situation familiale des agents lors d'une demande de mutation/affectation et participe aux socles de droits à garantir ;
- L'interclassement en fonction de l'indice net majoré ;
- Les demandes de mutation prioritaires ;

La CGT finances publiques revendique :

Les priorités absolues sur une résidence, y compris en surnombre :

- Pour les réintégrations à la résidence d'origine, suite à congé parental, congé formation, congés de longue maladie et de longue durée, disponibilités de droit, détachement et mise à disposition syndicale ou mutualiste, à la date choisie par l'agent ;

5 - La priorité pour les agents originaires des DOM

Pour la CGT finances publiques, le droit au retour pour ces agents ne peut être contingenté et doit être de plein droit, même en surnombre. La notion d'originaire doit être définie afin de ne léser aucun agent concerné.

6 - La priorité selon les règles de rapprochement

- Un taux de 50 % d'apport dans un département pour les rapprochements de conjoints (mariés, pacsés sans conditions de délais, concubins) élargis aux parents isolés avec enfants à charges, ainsi qu'aux parents souhaitant se rapprocher de la résidence de leurs enfants dont ils ont la responsabilité parentale. La CGT finances publiques est favorable au principe du rapprochement interne sur l'ensemble des départements ;

7 - Pour les situations particulières

Toutes les situations particulières et dérogatoires de mutation (pour raison de santé ou familiale) doivent être examinées en CAPN en toute transparence, sans jamais faire l'objet d'une quelconque typologie.



8 - Les demandes liées

La CGT finances publiques revendique le maintien de cette disposition, à savoir qu'il s'agit d'un choix personnel des agents qui n'ont pas à justifier d'un quelconque lien familial. Les agents, quelles que soient leur catégorie et leur filière d'origine, doivent pouvoir faire une demande liée avec un agent de la DGFIP de toute catégorie, sans distinction de filière et sans limitation du nombre de vœux.

9 - Les affectations dans les COM

La CGT finances publiques demande l'application de critères équivalents à celui de la priorité DOM. En effet, les décrets régissant ces affectations ne retiennent que le centre d'intérêt matériel et moral (CIMM), qui s'avère pénalisant pour nombre d'agents originaires, car la détermination des critères répondant à celui-ci s'avère subjective.

La CGT finances publiques revendique :

- L'ouverture de toutes les affectations dans les COM à l'ensemble des agents, sans aucune distinction ;
- La détermination de leur affectation selon les règles des mutations revendiquées pour la DGFIP dans le cadre de mouvements adossés aux mouvements nationaux.

10 - Les affectations à l'étranger

Pour les postes à l'étranger, la CGT finances publiques demande l'affectation sous contrôle des CAP selon les mêmes règles que celles revendiquées pour les autres postes, basées sur l'ancienneté administrative.

La CGT finances publiques revendique :

- Une affectation de 3 ans renouvelable une fois ;
- L'ouverture de ces affectations à l'ensemble des agents ;
- La mise en place d'un parcours de formation spécifique ;
- Une gestion prévisionnelle des mutations permettant la formation suffisante de l'agent arrivant.

F – Télétravail

Même si c'est une organisation du travail choisie par une part non négligeable du personnel, la CGT finances publiques

affirme son opposition au télétravail, qui est un mode de travail qui détruit le collectif et permet à l'employeur une division des personnels. C'est une possibilité pour le capital d'exploiter encore davantage les travailleurs, de fait isolés. Sous couvert de faciliter la vie des agents, le télétravail à la DGFIP vise à accélérer l'explosion des collectifs de travail et à accentuer l'isolement des agents face à leur hiérarchie. Avec la disparition des avancements d'échelon lors des notations, les chefs de service disposent à nouveau d'une arme pour contraindre leurs agents en devenant les décisionnaires pour la mise en place du télétravail : nombre de jours, jours fixes ou flottants, lieu d'exercice du télétravail... L'accélération à marche forcée du télétravail dans la fonction publique, facilitée par les confinements à répétition, s'est conjuguée à une diminution des plages d'accueil sans rendez-vous, progressivement remplacées par un déploiement de l'APRDV téléphonique, des listes Convivance et des centres d'appels. Dans une période où les fermetures de service se sont accélérées et où les règles de mutation ne garantissent plus aux agents subissant des restructurations de pouvoir continuer à travailler près de chez eux, le télétravail est proposé de manière systématique pour compenser l'allongement et le coût des trajets. Enfin pour rappel, le protocole télétravail à la DGFIP a été explicitement mis en œuvre pour casser les grèves, comme nous avons pu le constater dans la période de lutte contre la réforme des retraites que nous vivons actuellement. Le recours au télétravail temporaire est généralisé de façon systématique en se basant sur l'article 17 du protocole : « le télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles, définies par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 comme une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, ne constitue pas le mode normal de recours au télétravail. Cette situation autorise à déroger au plafond réglementaire des 3 jours de télétravail par semaine. Cette situation est temporaire et peut viser des situations diverses (crise sanitaire, intempéries, grève des transports,...). » Pour toutes ces raisons, la CGT finances publiques dénonce le protocole télétravail de la DGFIP comme un outil de destruction du service public, de mise au pas des agents qui doivent faire allégeance à leur hiérarchie pour avoir le droit de rester chez eux et de casser des collectifs de travail et de lutte. Cependant le télétravail est une organisation du travail souhaitée par un nombre incontournable d'agents (20% selon le sondage DGFIP).

Cet engouement pour le télétravail peut être dû à des

Repères revendicatifs

conditions de travail en présentiel très dégradées : téléphone qui sonne tout le temps, escape-ouvert très bruyant, pression des responsables, etc. Il est également dû à l'éloignement des centres des finances publiques des lieux de résidences des collègues, ce que le NRP a encore aggravé, alors que les réseaux de transport en commun publics sont de moins en moins performants faute d'investissement et que les routes sont surchargées de véhicules.

La CGT finances publiques est toujours au côté des agents pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail et la bonne réalisation de leurs missions, qu'ils soient en situation de présentiel ou de télétravail.

La CGT finances publiques condamne l'instrumentalisation du télétravail par la direction générale pour accélérer les restructurations, accroître la productivité des agents, réduire leurs espaces de travail et leurs droits. Elle affirme que le télétravail doit être concilié avec la préservation de nos collectifs de travail et le respect des droits individuels et collectifs de tous les agents. Cependant, le télétravail ne doit pas prévaloir sur le collectif de travail afin de préserver la qualité du service public et la défense des travailleurs.

La CGT finances publiques exige que le recours au télétravail ne se fasse que sur la base du volontariat de l'agent.

Elle rappelle que les missions de la DGFIP sont d'intérêt général, au service de la population et de la société.

1. Garantir les droits des télétravailleurs sous le contrôle de leurs représentants

- Pas de pratiques intrusives sur le contrôle de l'activité et l'utilisation d'outils de surveillance de l'activité individualisée des salariés,
- À missions identiques, garantir un égal accès au télétravail à tous les agents d'un même service,
- Pas de ciblage de catégorie particulière de personnel, ni de mission comme étant spécifiquement concernées par le télétravail et inversement,
- Des outils nécessaires de sécurité informatique pour sécuriser les données du service et personnelles,
- En aucun cas le télétravail ne doit remettre en cause les droits à congés maladie et autorisations d'absence (enfants

malades notamment, RV médicaux spécialistes et soins), ni l'accès à l'action sociale du ministère,

- Un encadrement du dispositif soumis à l'ensemble des instances représentatives du personnel comprenant un bilan annuel exhaustif et genré du télétravail dans le cadre des comités sociaux d'administration (CSA) et formations spécialisées (FS) pour examiner cette nouvelle organisation de travail tant au niveau des implications ressources humaines, de l'organisation et des conditions de travail que de la santé sécurité au travail, en associant tous les personnels,
- Le dialogue avec le chef de service doit avoir lieu après le dépôt de la demande sous Sirhius par l'agent, -circuit identique à celui des autres demandes,
- Possibilité pour la formation spécialisée et les acteurs de prévention d'accéder au lieu du télétravail, avec l'accord ou sur demande de l'agent,
- Commission administrative paritaire locale (CAPL) ou commission consultative paritaire (CCP) systématique pour étudier l'ensemble des demandes de télétravail (acceptations ou refus),
- Prise en compte des risques professionnels associés à l'exercice du télétravail dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- Effectivité de la présomption d'imputation au service des accidents de travail.

2. Une information et une formation du collectif de travail

- Un plan de formation spécifique pour les agents et les encadrants,
- Nécessité de préserver le collectif de travail et le lien social : maintenir des jours en présentiel définis suffisamment en amont et après concertation entre l'ensemble des agents et le/la responsable du service, ces jours n'ayant pas l'obligation de prendre un caractère hebdomadaire, maintenir des réunions de travail, y compris des réunions mensuelles, en présentiel, créer des espaces d'expression directe des agents,
- Prévoir des mesures et un dispositif de prévention de la charge de travail :



- Exiger des outils de communication et collaboratifs uniformisés permettant de maintenir les liens des agents du service entre eux et avec leur hiérarchie (développer les outils existant actuellement, TCHAP, JITS!),
- Nécessité d'une organisation du travail (horaires, répartition des tâches), qui ne pénalise aucun membre du collectif de travail (télétravailleur ou travailleur en présentiel).

3. Conception des espaces de travail et de la politique immobilière

- Dotation au choix de tous les télétravailleurs d'une installation fixe au domicile ou d'un PC portable, dont la taille écran est au choix du télétravailleur, permettant une navigation fluide sur les espaces métiers DGFIP, d'un double écran à la demande expresse de l'agent, ainsi que d'un téléphone portable, quelle que soit la quotité de télétravail,
- Maintien des postes de travail fixes sur les bureaux des télétravailleurs et des écrans nécessaires à la réalisation de leurs missions (double-écran pour certains services),
- L'agent a la garantie de maintien de son affectation et de retrouver son poste en présentiel et sa quotité de travail dès qu'il est mis fin au télétravail (art.5-9è alinéa),
- Pas de poste « flottant » flex-office et co-working ; ainsi la CGT FIP rejette fermement la nouvelle politique immobilière qui utilise le télétravail afin de réduire les espaces physiques de travail.

4. La prise en charge par l'employeur de l'ensemble des coûts et frais liés à la mise en œuvre du télétravail, à savoir :

- Mise en place d'une indemnité forfaitaire pour les dépenses incompressibles : prise en charge du loyer, des frais électriques et du chauffage au prorata du temps passé à travailler à domicile (a minima sur une base de 12 m², surface minimum de bureau), suppléments de prime d'assurance, abonnement internet haut débit ou clé 4G, abonnement téléphonique,
- Vérification et éventuelle mise en conformité des installations électriques,
- Aménagement du poste de travail, siège ergonomique, etc, en lien avec le médecin de prévention et/ou les personnes qualifiées dans le domaine de l'ergonomie, afin de prévenir

les risques physiques,

- Visite médicale annuelle obligatoire pour l'ensemble des agents,
- L'agent ne doit pas subir de réduction unilatérale de la prise en charge de l'abonnement de transport collectif par l'employeur public,
- Maintien de la dotation en tickets restaurant.

5. Maintenir un encadrement du temps de travail dans les situations de télétravail

- Le respect des horaires de travail au cours desquels les télétravailleurs sont joignables par leur hiérarchie (indiqués dans le protocole à défaut d'inscription dans le décret d'application ministériel),
- Préserver le droit à indisponibilité pendant le temps de travail,
- Application au télétravail des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire,
- Le temps partiel ne doit pas être pénalisé pour l'accès au télétravail/l'accès au télétravail ne doit pas être pénalisé par le temps partiel,
- Mise en œuvre réelle d'un droit à la déconnexion, prise en compte de la santé et de la sécurité afin de prévenir les risques psycho-sociaux dans un cadre collectif et passif afin de ne pas faire reposer cette responsabilité sur les épaules des agents (avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles).

6. Droit syndical et Instances représentatives du personnel

- Le droit syndical doit s'exercer à l'identique, que l'agent soit en présentiel ou en télétravail (droit à HMI, à l'information, aux réunions syndicales),
- Possibilité de venir en présentiel avec prise en compte du temps de transport lors d'HMI sur lieu de travail,
- Aucune entrave quant à l'organisation d'HMI en visio, pour un site, plusieurs, départementales ou nationales,
- Les organisations syndicales doivent disposer par l'employeur des moyens et outils pour mener sans entrave l'activité syndicale dans le contexte de télétravail,

Repères revendicatifs

- Avoir un observatoire du télétravail en lieu et place d'un comité de suivi,
- Conserver les droits réels à l'information, la formation syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.

7. Prendre en compte les situations particulières

- Maintenir et développer le dispositif exceptionnel de télétravail à domicile pour des raisons médicales ou sociales graves, au-delà du simple dispositif d'aménagement de poste défini à l'article 26 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique,
- Prendre en compte des situations familiales particulières dans l'accès au télétravail,
- Prendre en compte le handicap et porter la question des aidants familiaux, qui doivent bénéficier d'un accord de droit à leur demande de télétravail, les jours de télétravail pouvant être flottants,
- Les droits des femmes enceintes (droits antérieurs et postérieurs au congé de maternité) doivent être respectés pour toutes, y compris les télétravailleuses : la base de réflexion est par exemple la réduction du temps de travail d'une heure par jour ou les droits pour allaiter, dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

Pratiquer le même mode de recensement pour les agents prévisibles en télétravail que pour les agents en présentiel.

G. Droit des femmes

- Prévoir des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales et une prise en charge médico-sociale et psychologique par l'employeur.

1 – Égalité femme/homme

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social que la CGT finances publiques combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels, qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. Elle agit pour la liberté pleine et entière des femmes, pour la promotion des femmes au

travail, dans la société et dans l'histoire. Les récentes réformes et les restrictions budgétaires marquent de fortes régressions sociales en totale contradiction avec l'exigence d'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La loi de transformation de la fonction publique ne fait qu'accentuer les inégalités professionnelles au sein de la fonction publique (suppressions massives d'emplois, individualisation de la rémunération, plan de départ volontaire, recours accru à la précarité, suppression des CHSCT, réduction des prérogatives des CAP, multiplication des affectations au choix). De même, le rétablissement du jour de carence, la revalorisation minimale du point d'indice et la non-revalorisation des rémunérations sont des mesures aggravantes des inégalités entre les femmes et les hommes.

La CGT finances publiques revendique :

- L'égalité dans l'emploi, dans les déroulements de carrière, dans l'accès et nominations aux emplois supérieurs, en matière de formation professionnelle, en matière d'attribution des indemnités et de rémunération, la santé, la vie personnelle, la retraite.
- Afin de faire progresser ces revendications, la CGT propose des mesures législatives et/ou juridiques qui permettent de dépasser les trop fréquentes déclarations de bonnes intentions des décideurs gouvernementaux ou des employeurs. Pour empêcher les discriminations sur les carrières, il faut d'abord pouvoir les mesurer et les rendre visibles. La CGT finances publiques demande l'ajout obligatoire dans les bilans sociaux de la DGFIP et de ses directions locales d'un bilan systématique généré pour tous les actes de gestion permettant de mesurer les discriminations femmes/hommes sur les carrières. Cet indicateur sera ensuite un point d'appui pour gagner un égal déroulement de carrière pour toutes et tous.

La CGT finances publiques revendique :

- L'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- Un plan d'égalité professionnelle avec de véritables moyens ;
- Des moyens pour mettre en place cette égalité, et des moyens pécuniaires et humains pour dispenser des formations en présentiel contre les violences sexistes et sexuelles subies par les femmes dans les sphères



professionnelles et privées ;

- L'application de la convention d'Istanbul ;
- Une réelle mixité des filières de formation initiale et des métiers ;
- L'application de la circulaire 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres au choix de l'agent ;
- L'interdiction du temps partiel imposé et de toute autre forme de précarité, quel que soit le statut d'emploi du travailleur ou de la travailleuse ;
- Des affectations affinées, à l'ancienneté, en limitant les postes au choix afin de limiter l'éloignement du domicile à la suite de réorganisations ;
- Un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) entre femmes et hommes. Pour cela, la CGT finances publiques revendique :
- Le report de la rentrée des ENFIP pour permettre à tous les parents d'accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire,
- Le report du bénéfice du concours et donc de la scolarité en cas de maternité ou de réussite concomitante des 2 parents au concours,
- L'allongement du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant,
- Un congé parental mieux rémunéré (transposition de la directive européenne dans la loi), un congé maternité allongé à 18 semaines (norme Organisation internationale du travail), des congés familiaux qui ne pénalisent pas la carrière, un service public de petite enfance de proximité accessible à toutes et tous ;
- Les moyens nécessaires pour l'accueil de la petite enfance, le logement, la perte d'autonomie et l'accès à la santé ;
- Le droit à un environnement de travail non sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.

La CGT doit exiger la mise en place dans tous les locaux de l'administration de pièces pour que les personnes allaitantes puissent tirer leurs laits dans des conditions appropriées.

- L'application de la convention n° 190 de l'OIT.

Pour cela il faut :

- Renforcer les prérogatives des instances,
- Désigner un référent,
- Ouvrir une enquête indépendante,
- Protéger la victime : droit d'être intervenant volontaire et d'être assisté dans la procédure disciplinaire, sanctions des employeurs en cas de non traitement des situations de violence,
- Anonymat des victimes, priorité à mutation si tel est leur désir, et déplacement immédiat de l'auteur des violences.

La CGT revendique une prise en compte des difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail, de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique d'évaluation des risques professionnels.

La CGT exige des moyens financiers et budgétaires à tous niveaux de décision pour rendre effective et concrète l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur vie professionnelle, y compris lors de leur retraite.

Enfin, la CGT finances publiques s'engage à mettre tout en œuvre pour qu'au sein de ses structures, les femmes prennent toute leur place dans l'organisation, y compris au plus haut niveau de responsabilité. La CGT finances publiques mettra réellement en œuvre la charte « égalité femmes/hommes » adoptée par la CGT et participera aux travaux des collectifs femmes/mixité. La CGT finances publiques impulsera au sein de ses structures la formation Combattre les violences sexistes et sexuelles et respectera le cadre commun voté par la CGT. Elle s'engage, à partir des données des sections, à fournir chaque année un rapport de situation comparée.

H - Handicap

Le terme handicap désigne les incapacités ou difficultés que rencontre une personne à agir dans son environnement en raison de déficiences physiques, mentales ou sensorielles.

La CGT finances publiques milite pour la compensation du handicap, quelle que soit sa nature, par la mise en œuvre de mesures adaptées dès l'accès à l'emploi et tout au long de la carrière.

Repères revendicatifs

1 - Le recrutement

La CGT finances publiques désapprouve le recrutement par voie contractuelle, qui porte atteinte à l'égalité d'accès des personnels handicapés à la fonction publique. Ce recrutement peut conduire l'administration à choisir ces personnels au profil, en fonction du handicap ou du poste de travail. Elle tente par ce biais de se soustraire à ses obligations d'adapter à chaque situation de handicap le poste de travail.

La CGT revendique les plus grandes objectivité, transparence et égalité des chances dans le recrutement par :

- Une véritable politique d'intégration visant à dépasser les quotas, sans se contenter des 6 % prévus par la loi ;
- Une redéfinition des modalités de recrutement par les voies suivantes :
- L'aménagement des conditions d'accès et de passage des concours de droit commun ;
- Un examen ou concours réservé aux travailleurs en situation de handicap ;
- Un statut de fonctionnaire stagiaire dès leur recrutement ;
- Une règle de priorité d'affectation absolue qui concilie l'accès au domicile et à tous les centres de soins, y compris en surnombre ;
- La prise en charge par le budget des directions et pour tous les candidats qui se présentent à un concours du coût de visite médical justifiant le bénéfice du tiers temps.

2. La titularisation

La CGT finances publiques revendique que la CAP qui statue sur la non-titularisation des personnels en situation de handicap dispose de toutes les informations nécessaires à l'examen de la titularisation.

En cas de proposition de non titularisation de la part de l'administration, la FS, le CDAS et le médecin de prévention doivent donner un avis sur les conditions d'exercice du stage et sur la prise en compte effective ou non du handicap du stagiaire.

La CGT finances publiques exige l'abandon du stage probatoire pour tous les publics et en particulier pour les contractuels en situation de handicap, qui ne répond pas aux difficultés rencontrées par ces agents lors de la formation initiale.

3. La vie à la DGFIP des personnels en situation de handicap

Les agents en situation de handicap doivent bénéficier dès leur entrée à la DGFIP et tout au long de leur carrière, en passant par la formation initiale et continue, de tous les aménagements nécessaires à la compensation de leur handicap.

Cela passe par :

- Un renforcement du suivi et de l'adaptation dans les établissements de formation ;
- Une vraie politique de formation professionnelle en favorisant leur participation aux stages de formation continue, aux cycles de préparations aux concours et aux concours ;
- La garantie d'accès à la promotion interne ;
- Le renforcement des aménagements des scolarités tenant compte des difficultés liées au rythme des formations initiales ;
- Un accompagnement personnalisé sous forme de tutorat pour faciliter l'intégration dans les services ;
- La mise en place de dispositifs facilitant les déplacements pour la formation initiale et continue. Prise en charge financière par l'administration d'un aidant dans la vie professionnelle et syndicale si besoin ;
- L'aménagement du poste de travail et des locaux ;
- L'aménagement et l'accessibilité du poste de travail correspondant aux besoins réels, la mise aux normes impérative des locaux et leur financement intégral par le budget des directions doivent être respectés ;
- Le droit à une interface de communication pour les personnes sourdes ou malentendantes lors de l'entretien annuel d'évaluation, financée par la direction de l'agent ;
- L'aménagement du temps de travail dans le respect de la loi de 2005 sur le handicap ;
- L'intervention du médecin de prévention et de la formation spécialisée du CSA, qui ont toute compétence pour se prononcer et faire réaliser les aménagements, doit être effective, entendue et non remise en cause par les directions ;
- Un bilan annuel précis de l'action des directions locales et nationales en matière d'aménagement doit être fourni aux organisations syndicales.



4. Le handicap au quotidien

Les agents en situation de handicap (provisoire ou non, suite à accidents ou maladie) et non reconnus sous le statut de travailleurs handicapés doivent bénéficier des mêmes aménagements et de la même adaptation au poste de travail et d'un reclassement professionnel.

L'agent en situation de handicap qui remplit ses missions, comme n'importe quel agent, ne doit pas voir son statut de travailleur handicapé reconnu uniquement lors de son intégration ou lorsqu'une situation d'échec vient à se présenter, mais doit bénéficier d'une attention particulière tout au long de son déroulement de carrière, de son quotidien.

5. La sensibilisation et l'information

L'entourage professionnel, les collègues et la hiérarchie, doivent faire l'objet d'informations régulières sur les difficultés rencontrées par les agents en situation de handicap, sur les possibilités d'intervention de tous les acteurs sociaux (médecins, assistantes sociales, cellule AGRIPH du ministère), sur les différents guides en ligne.

Les collègues et la hiérarchie des personnels en situation de handicap doivent pouvoir accéder à des formations spécifiques (notamment langue des signes, et langue française parlée complétée).

L'administration doit informer chaque personnel en situation de handicap de tous ses droits, notamment par l'affirmation de l'intervention et du rôle des correspondants handicap clairement identifiés dans chaque direction et dotés des moyens nécessaires pour pouvoir accomplir leur fonction. L'action de ces correspondants doit être davantage valorisée. Ils doivent être recrutés sur la base du volontariat et bénéficier d'une véritable formation juridique et sur la compensation du handicap afin de professionnaliser la fonction.

La CGT finances publiques participe à la sensibilisation autour de la question des personnels en situation de handicap à la DGFIP ; cela se traduit par la création de publications spécifiques.

Lors de ses formations syndicales, la CGT finances publiques doit sensibiliser les militants sur l'attention particulière à apporter à la situation et aux revendications des agents en situation de handicap. Au cours de ces mêmes formations, la CGT finances publiques doit apporter aux militants des connaissances

solides en matière de droits et garanties des agents en situation de handicap.

L'administration doit être tenue de présenter un bilan annuel aux organisations syndicales sur l'ensemble de ce dossier, y compris les aides versées par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP).

6. Vie syndicale

L'administration doit donner à tout agent en situation de handicap l'ensemble des moyens lui permettant de participer activement à la vie syndicale.

I – Outre-Mer

L'outre-mer se caractérise par l'éloignement géographique et culturel. Les originaires de ces outre-mer subissent cet éloignement, qui fracture la très grande majorité des familles des départements, collectivités et territoires d'outre-mer.

D'autres inconvénients liés à cet éloignement s'ajoutent à l'absence de continuité territoriale et au départ massif des jeunes. Cette rupture territoriale génère aussi des incidences économiques et sociales.

La vie chère par l'importation massive des biens de consommation, source de marges financières exorbitantes réalisées par des distributeurs locaux en situation de monopole, ainsi qu'un chômage de masse structurel avec des taux nettement plus élevés que la moyenne nationale, rendent incontournable la réduction de cette fracture multiforme par des mesures concrètes.

La CGT finances publiques, dès son congrès constitutif de 2010, avait élaboré une plate-forme revendicative en direction des fonctionnaires en outre-mer et des originaires des DOM affectés dans les services hexagonaux. Ces revendications reposaient sur la reconnaissance de leurs droits spécifiques voulus pour tous les départements, collectivités et territoires d'outre-mer.

Aujourd'hui les problématiques des outremer semblent passer au second plan.

Il convient donc de ne pas obérer la réalité des retards structurels des départements, collectivités et territoires d'outre-mer, comme la couverture numérique, les transports publics,

Repères revendicatifs

les déficits d'une grande partie des collectivités locales et établissements publics de ces régions.

Dans un tel contexte, le premier employeur de ces régions ultrapériphériques, l'État, doit enfin appliquer une véritable politique de rattrapage des moyens dévolus aux services publics en adéquation avec les besoins du plus grand nombre.

Pour la DGFIP les suppressions massives d'emplois dans les départements, collectivités et territoires d'outre-mer ne sauraient se justifier par la simple reproduction des restructurations et modernisation numérique de notre administration via des gains de productivité.

Pour les besoins de services publics destinés à des populations fragilisées économiquement et socialement, la CGT finances publiques revendique donc :

- La spécificité du régime fiscal et les nécessités locales d'un accueil physique massif imposent des moyens humains et des services adaptés aux nécessités et capacités contributives des régions d'outre-mer. Cette revendication est motivée par l'impossibilité d'avoir un réseau internet ayant les capacités de débit des réseaux hexagonaux pour l'ensemble des populations outre-mer. Le surcoût des abonnements internet rend difficilement opérationnelle la transition numérique en cours à la DGFIP en matières déclaratives et de recouvrements numériques à l'image de la France continentale.
- La question du retour au pays dans les départements, collectivités et territoires d'outre-mer ne peut pas être regardée comme pour l'hexagone du fait d'un éloignement géographique de plusieurs milliers de km. La mise en place de dispositions législatives et réglementaires spécifiques réduisant au maximum les fractures familiales liées au grand nombre de jeunes qui quittent leur pays d'origine aujourd'hui, comme dans les années 70 avec le Bureau pour le développement des migrations dans les départements d'outre-mer (BUMIDOM) de 1963 à 1981, s'avère indispensable.

La CGT finances publiques revendique aussi avec les agents en poste dans les départements, collectivités et territoires d'outre-mer :

- Les créations d'emplois pour faire face aux charges de travail et aux missions dans les départements, collectivités

et territoires d'outre-mer ;

- L'institutionnalisation de groupes de travail « départements, collectivités et territoires d'outre-mer » avec participation d'experts locaux devenus indispensables au regard des restructurations et réformes en cours et à venir ;

La création d'un centre de formation basé outre-mer et territoires d'outre-mer avec une antenne dans chaque département d'outre-mer, outil et structure indispensable à une formation professionnelle de qualité qui pourra mettre un terme aux difficultés récurrentes rencontrées par des agents des DOM en la matière ;

- La création de postes d'informaticiens en Guyane, rattachés à la direction locale, avec des frais de missions adaptés compte-tenu de l'immensité du territoire ;
- Le retour à des services informatiques dont la gestion administrative revient aux directions locales des DOM et COM ;
- La création de postes de géomètres pour la Guyane à hauteur nécessaire compte tenu de la taille du département ;
- La prise en compte d'horaires de travail spécifiques qui soient conformes aux rythmes de vie et nécessités de vie dans chaque département, collectivité ou territoire d'outre-mer ;
- Des horaires d'ouverture au public suffisants, correspondant aux besoins locaux. Compte tenu d'une couverture numérique plus restreinte qu'en métropole, ne pas faire de l'accueil sur RDV une priorité ;
- Le contrôle et la mise aux normes parasismiques et anticycloniques de l'immobilier dans les zones à risque, ainsi que les bilans amiante et les traitements selon les règles légales des bâtiments où sont logés les agents de la DGFIP en outre-mer ;
- Toujours en matière de formation et de concours, l'intégration des jours de commémoration de l'abolition de l'esclavage de chaque DOM dans les calendriers des sessions ;
- Dans le cadre d'une expérimentation en Guyane, dont la vocation serait étendue, la CGT finances publiques exige une étude d'impact sur le projet de restructuration



des services déconcentrés de l'État, de mutualisation des fonctions supports (ressources humaines, moyens informatiques et logistiques). Elle demande également une étude d'impact sur la réalisation de deux grandes cités administratives à Cayenne et Saint-Laurent du Maroni, regroupant l'essentiel des services publics d'état (direction de l'aménagement et de l'environnement, de la répression des fraudes, de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, des affaires culturelles...). Une présentation doit être impérativement faite des différentes administrations concernées avant toute mise en œuvre.

- La CGT finances publiques exige le maintien du dispositif de l'indemnité de sujétion géographique (ISG) avec harmonisation à la hausse sur le taux maximum pratiqué du montant global de l'indemnisation dans tout le département de la Guyane.
- La CGT finances publiques exige le maintien des droits acquis et l'extension de ces droits en matière de bonifications, de compléments de rémunération de vie chère pour le maintien et l'amélioration du pouvoir d'achat des actifs, retraités et futurs retraités des départements, collectivités et territoires d'outre-mer.

La CGT finances publiques, avec les agents originaires affectés dans l'hexagone, revendique :

- Le maintien des congés bonifiés dans leur durée la plus longue,
- L'ouverture des congés bonifiés aux conjoints non originaires,
- Des critères objectifs concernant le centre d'intérêt matériel et moral (CIMM) déterminant le droit à congés bonifiés,
- L'abrogation du décret du 2 juillet 2020, qui entérine des reculs dans le droit à congés bonifiés, en particulier en retirant la bonification,
- Une harmonisation du droit concernant les conditions d'octroi des congés bonifiés dans un texte unique non interprétable, d'application impérativement uniforme, et commun aux trois versants de la fonction publique,
- Un examen « bienveillant », comme l'administration s'y est par ailleurs engagée, de tous les dossiers de demande de congés bonifiés,

- Le suivi de l'installation des stagiaires à chacun de leur mouvement d'affectation pour améliorer leurs conditions d'accueil,
- Des conditions de mutations favorables pour tous les originaires indépendamment des règles prioritaires en vigueur.

J – Non titulaires, agents techniques, service civique et apprentis

Sur les mêmes missions, et en particulier sur celles de nettoyage et de restauration, les collègues relèvent de régimes juridiques différents :

- Salarié d'une société prestataire de droit privé ;
- Agent contractuel de droit public ;
- Agent technique fonctionnaire.

La CGT finances publiques revendique la réinternalisation des missions de nettoyage avec des personnels sous statut de la fonction publique.

Le recours aux contrats de travail de droit public constitue une menace pour les droits et garanties des personnels de la DGFIP. Il s'agit pour le gouvernement de contourner le statut de fonctionnaire pour rendre l'emploi flexible et corvéable à merci dans la fonction publique.

Aux différentes formes de contrats pré-existantes (CDI, CDD avec divers motifs d'embauche) s'est ajouté récemment le recours au service civique et le recrutement d'apprentis.

1 - Les agents contractuels de droit public

Dans notre administration on peut distinguer 2 types d'agents contractuels : ceux en CDI recrutés sur des missions supports et historiquement présents depuis plus de 10 ans, ceux en CDD recrutés dans le cadre des lignes directrices de gestion. Il convient de distinguer les problèmes communs aux deux types :

- Leur rémunération (moindre sur les missions techniques et administratives hors encadrement) ;
- La protection sociale, qui diffère de celle des fonctionnaires de la DGFIP (absence de subrogation) ;

Repères revendicatifs

- Leur carrière (absence de tableau d'avancement par exemple).

Des problèmes plus spécifiques pour chaque catégorie existent également.

2 - Les agents dits Berkani en CDI

Les conditions d'exercice de leurs missions sont souvent ignorées par les directions locales. Dans notre réseau, ces agents sont avant tout victimes de licenciements dans le cadre des restructurations de services sur les missions de nettoyage, de restauration et de surveillance confiées à des entreprises privées. Ces missions sont par ailleurs remises en cause par l'externalisation pure et simple de la restauration collective, de l'entretien et par la mise en place de la vidéo surveillance.

Les agents contractuels informaticiens sont de plus en plus confrontés au non renouvellement de leur CDD.

En application de la loi Sauvadet, la direction générale a mis en place des dispositifs de titularisation qui ont concerné moins de 15 % des agents contractuels, en raison des divers critères imposés par la loi : temps de travail et exclusion en fonction du motif de recrutement.

Les personnels dits "Berkani" de restauration et de ménage sont les premiers touchés, en raison des temps incomplets qui leur sont imposés.

C'est aussi le cas des contractuels issus de l'imprimerie nationale qui, depuis plus de 18 ans, effectuent le travail d'agents administratifs des finances publiques sans bénéficier du statut.

Pour la CGT finances publiques, il faut mettre fin à cette discrimination, qui touche une population constituée de femmes à 90 % et, pour cela, défendre le statut.

Pour ces agents dits Berkani, la CGT finances publiques revendique :

- L'arrêt immédiat des licenciements ;
- Un vrai plan de titularisation dans le corps des agents techniques des finances publiques sans exclusion, ni seuil de 70 % du temps travaillé et avec titularisation sur place et sur poste sans perte de rémunération ;
- L'examen de la situation des remplacements et des agents à temps incomplet dans la perspective de les amener aux 35 heures hebdomadaires ;
- Le bénéfice de l'indemnité administrative de technicité (IAT) ;
- Un accès au grade supérieur de la grille de rémunération (échelle 4) ;
- La revalorisation de la prime panier pour les veilleurs de nuit et des indemnités horaires pour travail de nuit et pour travail normal du dimanche et jours fériés ;
- La généralisation de la subrogation au régime de sécurité sociale ;
- Le droit à mutation, uniquement choisie par l'agent ;
- La reconnaissance financière et statutaire de la pénibilité de leur travail ;
- Une priorité de recrutement en cas de création de poste d'agent technique au sein de leur direction.

3 - Les agents contractuels en CDD

La loi de transformation de la fonction publique a largement ouvert les possibilités de recrutement de contractuels sur l'ensemble des métiers de la DGFIP. Ce mode de recrutement n'est satisfaisant ni pour les personnels recrutés, ni pour les agents titulaires déjà en poste, ni pour la population, que le statut de fonctionnaire protège de l'arbitraire. Les contractuels sont recrutés sur des contrats d'une durée de 3 mois à 3 ans.

Ces collègues sont la plupart du temps rémunérés à minima. Les collègues contractuels ne bénéficient pas non plus de primes spécifiques, y compris celles liées à des contraintes ou pénibilités particulières.

La CGT finances publiques est attachée au principe du concours, qui permet l'égalité des chances dans l'accès aux emplois dans la fonction publique et permet à tous les fonctionnaires d'être sous un statut leur donnant les mêmes droits et impose les mêmes devoirs.

La CGT finances publiques revendique en urgence :

- Un arrêt de la précarisation de la fonction publique,
- L'arrêt des recrutements de contractuels sur des missions pérennes,
- À travail égal, rémunération égale.

Et, dans le cadre de l'arrêt complet des recrutements de contractuels, nous revendiquons un plan de titularisation des



contractuels présents et le comblement des postes vacants pour pourvoir aux besoins des services par des agents titulaires.

4 - Les ouvriers d'État

Les ouvriers d'État occupent des postes permanents par dérogation aux règles des fonctionnaires pour répondre à des missions précises correspondant à leur répertoire des emplois. Ils occupent des postes au sein du service de la documentation nationale du cadastre (SDNC), ils étaient à l'origine recrutés par examen ou essai professionnel et gérés par délégation du ministère par le directeur général des finances publiques dans les conditions définies par le statut du personnel ouvrier du cadastre (arrêté du 5 juillet 1955). Aucun recrutement n'est plus possible depuis août 2020.

La CGT finances publiques revendique :

- L'arrêt des suppressions de postes d'ouvriers d'Etat ;
- La réouverture de recrutements d'ouvriers d'Etat pour pourvoir les emplois du répertoire à la hauteur des besoins ;
- Aucun recrutement d'agents contractuels sur leurs missions ;
- La remise en place des bordereaux de salaires ;
- Le calcul de la prime de rendement sur la base du salaire du cinquième échelon de la catégorie professionnelle avec effet rétroactif au 1er janvier 2017 ;
- Le reclassement de collègues de la catégorie professionnelle OP2 en OP3 sans perte d'ancienneté ;
- La création de la catégorie professionnelle E+10 % ;
- Le maintien et l'amélioration du fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE), garanti sur le budget de l'État et le calcul des pensions sur les salaires.

5 - Les agents techniques à la DGFIP

La CGT finances publiques a obtenu la création d'un statut particulier des agents techniques de la DGFIP et l'élaboration d'une doctrine d'emploi précise par métier exercé (gardien concierge, agent de services communs, conducteur automobile, assistant géomètre, agent d'entretien, agent de restauration). Ces doctrines d'emplois et les cahiers de consignes devant être validés en comités techniques locaux (CTL) ne sont cependant

pas respectés dans toutes les directions locales et spécialisées.

De plus, seuls les agents techniques fonctionnaires sont censés en bénéficier, ce qui exclut les agents non titulaires effectuant les mêmes missions.

La CGT finances publiques revendique que chaque agent technique ait accès à la formation et l'information de la DGFIP et des organisations syndicales, concernant notamment leurs droits et obligations.

Il faut donc poursuivre l'action pour gagner :

- Le maintien à la DGFIP des missions et des emplois techniques ;
- Le respect des doctrines d'emplois, et notamment des cahiers de consignes, dont la CGT finances publiques revendique un bilan annuel, pour les agents techniques ;
- Le recrutement des agents techniques par la voie d'un concours directionnel ;
- Le recrutement d'agents techniques stagiaires au niveau de l'échelle C2 (ATP2) ;
- La création d'un corps B technique (défini par des doctrines d'emplois) permettant le recrutement et la promotion pour la reconnaissance d'un autre niveau de technicité et de responsabilité ;
- La reconnaissance financière et statutaire de la pénibilité de leur travail ;
- L'obtention de leur classement en emploi public de catégorie active (non sédentaire) ;
- La mutation et/ou intégration possible dans le corps des agents administratifs pour tous les agents techniques :
 - ▶▶ Soit en cas de restructuration de leur service,
 - ▶▶ Soit en cas d'absence de postes vacants techniques (voire même d'emploi technique tout court) dans un département demandé,
 - ▶▶ Soit en cas de soudaine impossibilité physique à supporter la pénibilité du métier.
- Dans ce cadre, création d'une situation de détachement en cas de mutation d'un agent technique vers un poste d'administratif, avec un gel de poste afin de lui permettre un retour en arrière si le changement se passe mal.

Repères revendicatifs

6 - Les services civiques, apprentis, stagiaires

La CGT finances publiques réaffirme son attachement au concours public comme la seule voie d'accès et le statut comme seule modalité d'emploi à la DGFIP. Nous constatons cependant une cohabitation de plus en plus fréquente avec des personnels non statutaires : apprentis et services civiques, mais aussi stagiaires (en notariat dans les SPF par exemple), vacataires (retraités de la DGFIP) ou agents territoriaux (dans le réseau de la gestion publique).

La CGT finances publiques revendique que ces personnels n'exercent pas de missions dévolues à des agents statutaires et n'aient pas accès à des applications informatiques recelant des informations confidentielles sur des personnes, des entreprises ou des collectivités publiques. La CGT revendique néanmoins que ces personnels soient pleinement intégrés dans les différents collectifs de travail.

La CGT finances publiques revendique que les personnels de ce type bénéficient de l'ensemble des droits syndicaux reconnus par le code du travail (syndicalisation, accès à la FS, droit de grève, participation aux HMI...) et au maximum de possibilité en matière d'action sociale du ministère de l'économie, des finances et de la relance (MEFR).

La CGT finances publiques revendique :

- L'arrêt de l'affectation des volontaires du service civique sur des tâches relevant des statuts particuliers de la DGFIP ;
- La suspension du dispositif le temps qu'une réglementation respectueuse des statuts sur leurs tâches, leur formation et leurs conditions de travail soit mise en place ;
- L'arrêt de l'utilisation de ces personnels comme supplétifs des agents non pourvus ou absents, en particulier dans le cadre de l'accueil du public.

7 - Les apprentis

Le principe de l'apprentissage dans la fonction publique est en contradiction avec le recrutement par concours comme seule voie d'accès, et donc avec le statut, d'autant plus qu'aucune perspective d'intégration n'est offerte à ces collègues. Cela n'empêche pas des points de rencontre et partenariat entre l'enseignement supérieur et la DGFIP (préparation de concours...).

C'est pourquoi la CGT finances publiques :

- S'oppose à l'introduction de l'apprentissage comme mode de recrutement dans la fonction publique ;
- Exige que les apprentis ne soient pas considérés comme occupant des emplois de notre administration ;
- Dans le cadre de l'existant, exige de faire reconnaître la décharge de service pour les tuteurs ;
- Exige que les postes proposés correspondent à un programme pédagogique précis et à un diplôme ;
- Exige que certaines missions soient écartées du périmètre envisagé pour recevoir des apprentis, afin d'éviter tout problème déontologique ;
- Exige que la défense et le suivi des apprentis par les organisations syndicales soient garantis et réglementés.

K – Encadrement

Pour la CGT, la spécificité des cadres repose sur trois critères : le niveau de qualification, la responsabilité et l'autonomie dans le contenu et l'organisation du travail. Les cadres aspirent à exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles, pouvoir être professionnellement engagés et socialement responsables.

C'est pourquoi, en s'appuyant sur ses organisations spécifiques, la CGT revendique de leur permettre, à partir de leurs problématiques propres, de construire les convergences avec l'ensemble des agents de la DGFIP.

L – La retraite et les retraités

Notre système de protection sociale mis en place à la libération est le fruit d'une intense lutte de classes dans laquelle la CGT a joué un rôle moteur. Si le patronat n'a pas pu empêcher en 1945 la mise en place d'un système de sécurité sociale protecteur et solidaire par le ministre du travail d'alors, Ambroise Croizat, militant CGT, basé sur le principe suivant : « cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins », il n'a pas cessé depuis, appuyé par les gouvernements successifs, de le combattre. L'action revendicative et un rapport de forces plus favorable aux salariés ont néanmoins permis de mettre un frein à ces ambitions.



Après de nombreuses luttes menées les années antérieures, le gouvernement Mauroy instaurait en 1982 le droit à la retraite à 60 ans. Ce conquis a subi de nombreuses attaques, y compris pour les régimes spéciaux : réforme Séguin en 1987, réforme Balladur en 1993 et toutes celles qui ont suivi : désindexation de la pension de retraite sur les salaires, mise en place de la décote dès 1993 pour le régime général et extension à partir de 2003 aux régimes spéciaux, augmentation du nombre d'annuité et recul de l'âge légal en 2010.

Ces attaques ont été accompagnées de mesures d'individualisation pour casser les solidarités du système par répartition : régime additionnel de la fonction publique (RAFP), obligatoire dans la fonction publique, plan d'épargne retraite populaire (PERP) et plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Il s'agit de retraites par capitalisation, dont la finalité est d'apporter de nouveaux flux financiers sur les marchés boursiers.

La CGT finances publiques refuse la retraite par points. Elle fait des propositions qui permettent de préserver les régimes dans une visée de justice et de progrès social. Elle entend lutter sur cette question qui constitue une préoccupation majeure des salariés du public et du privé.

Pour garantir l'avenir de notre système solidaire de répartition à prestations définies, la CGT finances publiques revendique :

- Un financement à la hauteur des besoins, sur la base des cotisations, pour porter progressivement la part du PIB consacrée aux retraites à 18 % en 2050 ;
- La fin des exonérations de cotisations ;
- Une politique de l'emploi efficace pour les salariés, et notamment ceux de moins de 30 ans et de plus de 50 ans ;
- Des recrutements à la hauteur des besoins dans la fonction publique ;
- L'abrogation de toutes les lois régressives depuis 1987 ;
- Le rétablissement des règles de départ pour les parents de trois enfants au bout de quinze ans de services et les règles pécuniaires y afférentes ;
- Le rétablissement de la cessation progressive d'activité selon les règles initiales, soit, au choix pour l'intéressé, une option dégressive (80% du temps de travail les deux premières années, puis 60% dès la troisième) et une option

fixée à 50% du temps de travail, la durée de la CPA étant de 5 ans ;

- La défense du régime général et de tous les régimes spéciaux ;
- La défense et l'amélioration du code des pensions civiles et militaires, notamment le maintien du calcul de la pension sur les 6 derniers mois ;
- L'ouverture du droit à la retraite à 60 ans ; une pension calculée sur 75 % du traitement indiciaire brut détenu depuis 6 mois sans décote ; la loi portant la retraite à 64 ans doit donc être abrogée ;
- L'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire et l'extinction du RAFP ;
- La suppression de la décote et de la surcote ;
- Un minimum de pension pour une carrière complète équivalent au SMIC, revendiqué par la CGT ;
- Une réforme du minimum garanti pour arriver à un niveau équivalent au minimum du traitement fonction publique pour 25 ans de carrière ;
- Le maintien et l'amélioration de la catégorie active en fondant sa reconnaissance sur un décret listant les risques particuliers et fatigues exceptionnelles y ouvrant droit en prenant appui et en complétant le décret du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels pour les travailleurs du privé ;
- Le rétablissement du corps des géomètres dans la catégorie active, classé en catégorie sédentaire en 2003 contrairement au corps des géomètres de l'IGN ;
- Que chaque année de service actif donne droit à un trimestre de bonification pour rendre possibles les départs anticipés ;
- Le droit au départ anticipé à taux plein pour les travailleurs en situation de handicap ayant un taux d'incapacité de 50 %, ainsi qu'une simulation du niveau de pension auquel ils pourraient prétendre dès l'ouverture de ce droit ;
- L'attribution d'une bonification de deux ans sans condition d'activité aux agents, permettant de compenser les retards de carrière consécutifs à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants ;

Repères revendicatifs

- Une majoration de la durée d'assurance pour enfant en situation de handicap augmentée à hauteur de 8 trimestres, comme dans le privé et tendre vers 16 trimestres ;
 - L'extension de la majoration d'assurance pour enfant en situation de handicap dès lors qu'il est atteint d'un taux d'incapacité de 50 % ;
 - La possibilité pour les agents travaillant à temps partiel de surcotiser sans limitation de durée ;
 - Le rétablissement de la possibilité de rachat des années cotisées en qualité de contractuel après titularisation ;
 - Une bonification de la pension de 10 % pour les assurés ayant élevé un enfant en situation de handicap ;
 - Le rétablissement de la demi-part pour le calcul de l'impôt sur le revenu pour toutes les personnes vivant seules et ayant élevé au moins un enfant ;
 - La revalorisation des pensions et des retraites au 1er janvier de l'année et leur indexation sur le salaire moyen, en anticipant sur l'inflation de l'année à venir ;
 - En cas de départ en cours de mois, le maintien du salaire jusqu'à la fin du mois ;
 - La reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade d'appartenance par le rétablissement de la péréquation ;
 - La proratisation des 10 meilleures années pour le calcul du salaire de référence auprès de la CNAV pour les polypensionnés privé-public ;
 - La fin de la fiscalisation de la majoration de pension pour les parents de 3 enfants et plus ;
 - L'abandon des mesures de défiscalisation pour les contrats d'épargne retraite ;
 - La suppression de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie de 0,3 % ;
 - La prise en charge de la perte d'autonomie dans le cadre de la branche assurance maladie de la sécurité sociale ;
 - La suppression de la CSG et de la CRDS sur les pensions et retraites ;
 - Le maintien de l'abattement de 10 % sur les pensions et retraites pour le calcul de l'impôt sur le revenu ;
 - Le taux des pensions de réversion doit être porté à 75 % sans condition d'âge et de ressources ; la pension de réversion doit être étendue aux pacsés et aux concubins et aux descendants jusqu'à 25 ans et sans limite d'âge aux descendants en situation de handicap et de dépendance ;
 - Le remplacement de tout agent partant en retraite ;
- Pour un droit à une retraite en bonne santé, la CGT revendique :
- La réalisation d'un bilan de santé complet avant le départ en retraite ;
 - Les retraités doivent pouvoir bénéficier, à leur demande, d'un examen médical annuel auprès du médecin de prévention de leur dernier employeur ;
 - Le suivi médical post-professionnel doit être adapté aux risques liés à l'activité professionnelle et systématique pour tout accident de service ou maladie professionnelle ;
 - L'imputabilité et la reconnaissance du caractère professionnel des maladies doivent être reconnues y compris pour les retraités, dès lors qu'elles apparaissent au-delà de la date de leur départ à la retraite ;
 - Le suivi social médical et psychologique des personnes en difficulté ;
 - L'amélioration de l'aide au maintien à domicile ;
 - L'accès, pour les agents retraités, aux cantines administratives avec un prix de repas subventionné.

M – Prestation sociale complémentaire et Sécurité Sociale

La CGT finances publiques agit pour la reconquête de la sécurité sociale à 100 % et le retour à ses principes fondateurs de financement exclusif par la cotisation conçue comme du salaire socialisé, refusant tout financement par l'impôt. La CGT finances publiques revendique l'abrogation de la CSG, porte d'entrée d'une étatisation de la sécurité sociale. Elle revendique le retour à une gestion de la sécurité sociale par les assurés et leurs élus.

La CGT finances publiques s'oppose à la fusion IR/CSG.

La CGT finances publiques s'oppose à la fiscalisation croissante du financement de la sécu (CSG, TVA...), qui va de pair avec une



gestion étatique autoritaire et austéritaire via les ARS et avec une marginalisation du rôle des représentants des salariés dans les conseils d'administration des caisses ». Nous revendiquons un financement de la sécurité sociale à hauteur des besoins par la cotisation sociale et une gestion démocratique par les représentants élus des travailleurs. Nous sommes opposés à toute fusion du recouvrement fiscal et social dont le but est de puiser dans les finances de la sécu pour financer des dettes incombant à l'état (cf dette covid, compensation de mesures fiscales comme l'abrogation de la CVAE...).

Rappelons aussi que la fraude sociale, principalement patronale, est évaluée entre 25 à 55 milliards par an.

La CGT finances publiques revendique le 100% sécu, c'est à dire la sécurité sociale collecteur et payeur unique à l'exclusion des mutuelles et autres assurances. La CGT revendique le repli des mutuelles sur des missions de prévention et d'éducation sanitaire. Elle combat toute idée et mesure de transfert de charges de la sécurité sociale vers les mutuelles ou autres organismes de protection sociale complémentaire. C'est pourquoi elle demande l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique dont l'article 40 est à l'origine de l'ordonnance qui prévoit la mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire en matière de protection sociale complémentaire dans la fonction publique. La CGT finances publiques dénonce cette réforme, qui est une nouvelle attaque contre la Sécurité Sociale.

Elle porte avec toute la CGT des propositions consistant à donner les moyens au régime général de répondre à l'ensemble des besoins de santé de la population, particulièrement au travers de cotisations sur le travail. La CGT réclame toujours l'arrêt des exonérations de cotisations sociales au nom de la compétitivité des entreprises. Les exonérations n'ont en rien permis la lutte contre le chômage et ne servent, de plus, qu'à alimenter à fonds perdus la spéculation, tout en fragilisant la sécurité sociale. La CGT finances publiques refuse d'accepter que la santé soit considérée comme une marchandise ; elle se déclare totalement hostile à ce que des opérateurs privés interviennent dans la prise en charge de la protection sociale complémentaire.

La CGT finances publiques revendique que les cotisations de l'État employeur soient augmentées à hauteur des besoins de financement de la sécurité sociale. Elle s'oppose à toute création

d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'État, ce qui serait une remise en cause du code des pensions.

La CGT revendique la suppression de toutes les mutuelles et leur remplacement par un système 100 % sécurité sociale, mais dans le cadre de l'existant, elle revendique :

- Une participation revalorisée de l'Etat employeur à la protection sociale complémentaire à hauteur de 50 % minimum en santé, prévoyance, dépendance et perte d'autonomie pour tous les agents (actifs, retraités, titulaires et non titulaires) ;
- Une gestion exclusive de la protection sociale complémentaire par les mutuelles sans but lucratif ;
- Des prestations universelles et non sélectives excluant des cotisations différenciées ;
- Le maintien de la solidarité intergénérationnelle.
- Un fonctionnement démocratique et transparent au sein des mutuelles, permettant réellement aux adhérents de participer aux choix fondamentaux de gestion, mais aussi d'intervenir sur les actions nécessaires pour préserver et développer un système de protection sociale complémentaire solidaire, transparent et de proximité. Cette transparence de fonctionnement avec la mutuelle référencée implique la participation des organisations syndicales au comité de pilotage prévue dans la circulaire ministérielle. Une plus forte implication des organisations syndicales dans le processus et les concertations de la gouvernance et de l'élaboration concertée des solutions pour assurer les évolutions de la protection sociale complémentaire est essentielle ;
- Une proximité plus forte et humaine de la présence mutualiste, permettant de répondre aux besoins de tous les adhérents en maintenant et en développant des emplois au sein des mutuelles ;
- Le maintien de la compétence unique de la CNAM dans la gestion du risque maladie.

1 - La protection sociale complémentaire et les mutuelles

La santé et la prévoyance, c'est l'instauration à terme d'un filet de sécurité socialisé minimum « à l'anglo-saxonne » pour mieux laisser la place aux intérêts financiers avides de nouveaux marchés.

Repères revendicatifs

A l'avantage des banques et des assurances, la santé et la protection sociale ouvrent un énorme marché avec les stratégies de « mise en concurrence libre et non faussée » chère à la commission européenne.

Chacun devra faire appel à des assurances et prestations complémentaires s'il veut être correctement soigné...

En 2023, c'est dans ce cadre que s'ouvriront des négociations sur la participation de l'État employeur, sur le choix de l'opérateur et sur le panier de soins de la protection sociale complémentaire pour les actifs comme pour les retraités à Bercy.

La refonte de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique est le produit de la loi de transformation de la fonction publique dont la CGT exige toujours l'abrogation. En 2013, la protection sociale complémentaire obligatoire a été instaurée dans le privé dans le cadre d'un accord national interprofessionnel que la CGT n'a pas signé. Cette refonte vise à créer un système universel obligatoire parallèle à la sécurité sociale pour transférer progressivement la gestion du maximum de risques et donc de prestations de la sécurité sociale vers les complémentaires. L'objectif est clair : il s'agit d'aller progressivement vers le démantèlement de la sécurité sociale afin de dégager le patronat du financement de la protection sociale et d'ouvrir le « marché » la protection sociale aux assurances à but lucratif. Macron et ses gouvernements veulent détruire la sécu de 1945 pour y substituer un modèle où la sécurité sociale serait réduite à peu de chagrin et où la complémentaire obligatoire serait le deuxième étage. Et les salariés qui le peuvent seraient contraints de recourir à une surcomplémentaire pour avoir une couverture sociale digne de ce nom ou au moins égale à l'existant. Cette refonte instaure une nouvelle fracture entre actifs et retraités. Les quelques mécanismes de solidarité obtenus sont très limités et pourraient être temporaires. On retrouve ici le choix qui a présidé à la déconnexion des pensions et retraites avec le salaire moyen des actifs et la fin de la péréquation. C'est le statut général des fonctionnaires qui est détruit au fur et à mesure des « réformes » initiées par la loi de transformation de la fonction publique. La CGT finances publiques dénonce cette refonte de la protection sociale complémentaire comme une remise en cause des principes de base de la sécurité sociale selon lesquels chacun cotise en fonction de ses moyens et perçoit en fonction de ses besoins dans un cadre de solidarité inter-générationnelle. Cette refonte rend la cotisation des actifs forfaitaire à hauteur de 70% et abaisse le plafond du prélèvement proportionnel à un

plafond de sécurité sociale (3 428 € mensuels pour 2022), ce qui fait qu'au delà de 41 136 € de rémunération annuelle pas un euro de cotisation ne sera prélevé. Concernant les retraités, le projet de réforme entraîne une injustice encore plus inacceptable, puisqu'il rend la cotisation intégralement forfaitaire, ce qui signifie qu'un cadre C partant à la retraite devrait payer le même montant de cotisation qu'un AGFIP. C'est pourquoi la CGT Finances publiques exige l'abrogation de l'ordonnance de février 2021, du décret du 22/04/2022 et de l'arrêté du 30 mai 2022. En cohérence avec son orientation pour le 100 % sécurité sociale, la CGT finances publiques décide de mener le combat le plus résolu contre la politique gouvernementale qui consiste à accroître le rôle des complémentaires au détriment de la sécurité sociale et contre les transferts de risques qui l'accompagnent.

Nous revendiquons l'abrogation de l'ordonnance du 17/02/2021, prévoyant la signature d'accords collectifs dans la fonction publique, qui a permis la signature de l'accord sur la protection sociale complémentaire que nous dénonçons.

A Bercy, s'agissant de la prévoyance, une négociation est en cours à la fonction publique, pour signature éventuelle. La CGT finances publiques dénonce le fait que, ce faisant, la santé ne soit plus couplée avec la prévoyance. De plus, cette négociation sur la prévoyance prévoit le capital décès, l'invalidité, mais pas la dépendance (or actuellement c'est le cas). In fine, un dispositif transitoire est en place depuis janvier 2022, qui permet aux agents actifs qui en font la demande de bénéficier de 15€ par mois pour leur protection sociale complémentaire. Pour l'instant, selon le secrétariat général du Ministère, la base de négociation serait :

- Le panier de soins retenu correspondra à la garantie Mgefi 2+ ou Vita Santé (60% des agents actifs aujourd'hui).
- La cotisation de référence, qui correspond à la prestation actifs/prix moyen par agent/prix unique sur l'âge moyen modulé en fonction du revenu, sera à plus de 60 euros.
- Sur le couplage santé/prévoyance, il existe 2 lots obligatoires suite à l'accord FP, mais s'il s'agit du même opérateur, il n'y aura qu'une discussion. Dans l'absolu un seul lot est possible.
- Sur la dépendance, il s'agit aujourd'hui d'un dispositif temporaire (provisions) (mgefi/MFP) ; s'il est maintenu il y aura une hausse des tarifs.



- Le modèle tarifaire sera fixé au moment de la négociation, mais il est évolutif en fonction de la pyramide des âges risques sanitaires etc.
 - La solidarité est un vrai sujet et peut évoluer dans la durée puisque à Bercy la population est vieillissante et que le recrutement ne compense pas les départs en retraite. Sur la question d'information à destination des retraités, le service des retraites de l'État (SRE) ne connaît pas l'origine administrative des retraités !!
- Les délais d'option pour les retraités sont d'un an à partir du moment où l'information leur est donnée.
- Sur la Portabilité entre ministères (si mutations) : elle sera impossible et il faudra changer de contrat.
- La CGT finances publiques adhère aux revendications de la Fédération CGT des finances :
- Application du principe de faveur ou hiérarchie des normes prévu à l'article L221-2 du code général de la fonction publique, contrairement à la circulaire du 29 juillet 2022.
 - Avoir un accord de méthode très précis, tant sur le contenu que sur le calendrier (basculé décembre 2024) et les moyens de la négociation.
 - Choix de l'actuaire et ou cabinet de conseil pour éviter de nouveaux conflits d'intérêts.
 - Avoir préalablement un état des lieux des bénéficiaires actuels de la protection sociale complémentaire référencée/hors référencement (MCF) toutes administrations et établissements.
 - Redéfinir le périmètre de la négociation : actifs, retraités (délai d'option), ayants droits (rattachés / assurés).
 - Améliorer le panier de soins (décret 22 avril 2022).
 - Couplage santé/prévoyance.
- La CGT finances publiques mandate la fédération des finances pour porter à l'occasion des négociations au niveau ministériel les exigences suivantes :
- Participation identique de l'employeur au financement de la cotisation des actifs et des retraités ;
 - Cotisations et prestations égales pour les actifs et retraités dans le respect de la solidarité intergénérationnelle ;
 - Refus du découplage santé/prévoyance et réintégration de la dépendance.

Les membres de la CEN et CFC élu.es au congrès

MEMBRES DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE NATIONALE

ARTEAUD Marielle • Loire Atlantique
BALDO Pascale • DISI Rhône-Alpes-Auvergne-Bourgogne
BANCON Laurent • DISI Sud-Ouest
BARDET Fabrice • Allier
BERNARDEAU Sylvain • Bureau National
BORDE Stéphane • DISI Grand Est
BOREL Marie-Pierre • Aisne
CARPENTIER Sylvain • Bureau National
CAUDRON Christel • Bouches du Rhône
CHABROULET Eric • DISI Île de France
CHENILCO Bertin • Guadeloupe
CHRISTIEN Alexandra • Côte d'Armor
CORREIA Sandrine • Alpes Maritimes
CRASTE Philippe • Bureau National
DAMPENON Fabien • Bureau National
DANGIN Samuel • Seine Saint Denis
DE COSTER Fanny • Bureau National
DEVAUX Alain • Calvados
DUBOIS Laurent • Martinique
FATHI Thami • Hérault
FAUVEL Julie • Haute-Garonne
FOUILLADE Sébastien • Corrèze
GONCALVES Roberto • DNEF
GORY Philippe • Dordogne
GUERRA Hélène • Retraîtée

JALMA Michael • La Réunion
JULIEN Magali • Bas-Rhin
LAPLAGNE Didier • Bureau National
MANIGLIER Ophélie • Val de Marne
MARTINE Catherine • Paris
MAZAUD Cécile • Bureau National
MICHALCZENIA Nathalie • Sarthe
MILLE Josepha • Hautes Alpes
MONZIOLS Bruno • Bureau National
NAVARRO José • Hautes Pyrénées
OUDIT Johan • Moselle
PASCALIDES Véronique • Bureau National
RABILLARD Michel • Lot et Garonne
REMMERY Thomas • Nord
RICHER Mary • Ille et Vilaine
RUDER Yan • Aisne
SARRAIL Claire • Bouches du Rhône
SCALBERT Fred • Bureau National
SERVEL Jean-Marc • Haute Garonne
SOTTET Frédéric • Vaucluse
THIRION Nicolas • Bureau National
VILLOIS Olivier • Bureau national
VIRGILI Rémi • Loiret
VIRY Nadège • Gironde
WEBER Sébastien • Bureau national

MEMBRES DE LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

BATTIN Nathalie • Alpes Maritimes
COSSAT Romain • Bas-Rhin
DUCHEMIN Isabelle • Ille-et-Vilaine
FABRY ARNAUD-GUILHEM • Haute Vienne
KAK Alain • Retraité

STATUTS DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES
Adoptés lors du congrès de la Palmyre du 5 au 9 juin 2023

STATUTS DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES
Adoptés lors du congrès de la Palmyre du 5 au 9 juin 2023



STATUTS DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Adoptés lors du congrès de la Palmyre du 5 au 9 juin 2023

Titre I – Constitution, but et composition

Article 1

Conformément aux dispositions de la loi du 21 mars 1884 et des textes subséquents, un Syndicat National CGT à la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) ayant son siège à Montreuil, a été constitué le 7 mai 2010 par la réunion du SNADGI-CGT et du SNT-CGT.

Le Syndicat National CGT à la Direction générale des Finances publiques (DGFIP), répondant au sigle « CGT Finances Publiques », est constitué par des agents titulaires, actifs, retraités, élèves, stagiaires, auxiliaires et contractuels, volontaires en service civique en activité de service ou non, en poste en France et dans les départements, territoires et collectivités territoriales d'Outre-mer ou dans le réseau étranger de la DGFIP, ainsi que des agents détachés, dans le cadre des dispositions légales et notamment celles du statut général des fonctionnaires.

Article 2

Le Syndicat National CGT Finances Publiques est adhérent à la Fédération des Finances, à l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat, à la Confédération Générale du Travail.

Il a, à ce titre, vocation à siéger, tant au plan national que départemental, dans tous les congrès et réunions statutaires de ces organisations ou des unions qu'elles décident de créer : UGICT, UCR, UFR, UD et UL.

Article 3

Le Syndicat a pour objet la coordination et l'aide au développement d'une activité syndicale dans les services de la DGFIP en réponse aux besoins des agents et des usagers.

Le Syndicat a pour but de défendre les droits, les intérêts matériels et moraux individuels et collectifs de ses membres et de l'ensemble des agents de la DGFIP et de resserrer les liens de solidarité et de fraternité qui les unissent.

Le Syndicat a pour but d'œuvrer à la défense, à la démocratisation et à l'amélioration du service public.

Prenant en compte l'antagonisme fondamental entre capital et travail, le Syndicat a pour but de développer, parmi les personnels de la DGFIP, la conscience de leur rôle social et environnemental, de leurs intérêts communs avec l'ensemble du salariat.

Le Syndicat contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté, féministe et écologique qui répond aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des femmes et des hommes.

Le syndicat national CGT Finances Publiques peut ester en justice à titre principal ou en soutien devant toutes les juridictions pour la défense des intérêts individuels et collectifs visés au début de l'article 3.

La ou le Secrétaire général(e) représente le syndicat national CGT Finances Publiques en justice, ainsi que dans tous les actes de la vie civile. Elle ou il a pouvoir de déléguer la représentation.

Article 4

L'action du syndicat est indépendante de tout parti ou groupement politique, économique, philosophique ou confessionnel.

Titre III – Les syndiqués

Article 5

Tout agent, tel que défini à l'article premier, peut adhérer au syndicat. L'adhésion est accompagnée du paiement de la cotisation annuelle acquittée selon les modalités prévues à l'article 14-3. L'adhésion emporte un ensemble de droits spécifiques.

Article 6

- 6.1 – Les droits fondamentaux du syndiqué sont : le droit à la défense individuelle, le droit à l'information, le droit à la formation, le droit à l'expression, le droit à la décision.
- 6.2 – L'action du syndicat pour assurer le droit à la défense individuelle des syndiqués s'inscrit dans le cadre des intérêts généraux d'une catégorie de personnels et des intérêts moraux de l'ensemble des personnels.
- 6.3 – Le droit à l'information est pour le syndiqué celui de recevoir des informations diffusées par tous supports.
- 6.4 – Le droit à la formation syndicale est constitué par la possibilité de participer aux différents stages, journées d'études organisés par les instances nationales et locales du syndicat et les autres structures de la CGT.
- 6.5 – La liberté d'expression est garantie pour chaque syndiqué dans le cadre du débat syndical.
- 6.6 – Le droit à la décision se réalise par la participation du syndiqué à l'activité, aux assemblées générales, dans la définition des orientations et dans l'élection des responsables et représentants du syndicat.
- 6.7 – Le syndiqué bénéficie d'un droit d'information sur la situation financière et comptable de sa section et du syndicat national.

Titre III – Vie du syndicat

LES SECTIONS DÉPARTEMENTALES, DE DIRECTION OU LOCALES

Article 7

- 7.1 – L'organisation de référence au niveau local est la section départementale. Il est donc constitué dans chaque département une section départementale.
Elle est la seule habilitée à gérer les droits syndicaux, les cotisations, l'organisation et l'information.
Elle est l'interlocutrice, en tant que structure, de l'administration départementale, de toutes les structures

syndicales CGT locales et des autres syndicats DGFIP départementaux.

Pour les directions spécialisées ou nationales, le recours à des sections syndicales spécialisées est possible. Elles disposent de droits analogues aux sections départementales.

Les stagiaires en cours de formation initiale doivent pouvoir s'organiser en section au sein des établissements de l'ENFiP chaque année.

- 7.2 – Face à la grande diversité de situations et pour favoriser une activité de plus grande proximité, des collectifs de syndiqués sur le lieu de travail même peuvent être créés par décision de la section.
- 7.3 – Les sections ont pour fonction d'animer et de coordonner l'activité syndicale sur leur champ d'intervention. L'animation de la section est assurée par une Commission exécutive élue chaque année lors de son Assemblée générale ou par cooptation de membres entre deux assemblées générales. La CE de la section doit, si possible, comprendre des syndiqués représentatifs des missions, des catégories, des spécificités. La CE procède à la répartition des tâches entre ses membres.
- 7.4 – La Commission exécutive doit permettre à la section, par l'étude, la réflexion et le débat, la définition des axes sur lesquels l'activité doit être conduite et coordonnée. Elle est responsable du suivi de la formation syndicale, de l'expression syndicale, de la circulation de l'information, du travail d'organisation et de syndicalisation. Elle impulse et coordonne les actions pour construire les convergences. Elle travaille à ce que chaque syndiqué prenne sa place dans la vie syndicale de la section et du syndicat national.
- 7.5 – Pour les départements dotés d'un très grand nombre de syndiqués, une forme différente d'organisation est envisageable sur décision de l'assemblée générale des syndiqués du département : les sections locales. Une coordination de ces sections locales est nécessaire au niveau départemental pour toutes les questions qui relèvent de ce niveau de décision.
- 7.6 – Des conventions spécifiques régissent les relations entre la CGT Finances Publiques et les structures syndicales d'agents de la DGFIP dans les Départements d'Outre-Mer souhaitant être associées au syndicat national. Ces conventions doivent être adoptées en Assemblées générales des syndiqués dans chacun des DROM et par la Commission exécutive nationale.

Article 8

- 8.1 – Les sections au sens de l'art 7-1 tiennent chaque année une Assemblée générale des syndiqués qui se prononce sur l'activité de la CE sortante, des élus et mandatés ainsi que sur le rapport de politique financière. Lors de l'Assemblée générale, les syndiqués définissent le mandat de la nouvelle CE qu'ils auront élue.
- 8.2 – L'Assemblée générale élit ou donne mandat à la CE de

le faire, les représentants ou candidats du syndicat aux instances représentatives du personnel existantes ou à créer. La commission exécutive, entre deux assemblées générales, est chargée de pourvoir aux remplacements nécessaires.

- 8.3 – L'Assemblée générale se prononce sur le compte – rendu d'activité de la Direction nationale lors du Conseil national, à son mi-mandat, et, lors du Congrès national, sur son mandat.
L'Assemblée générale se prononce également sur l'ensemble des documents soumis à la discussion dans le cadre de la préparation du Congrès national et désigne son (ou ses) délégué(s).
- 8.4 – Tous les adhérents de la section doivent être convoqués à l'Assemblée générale. L'Assemblée générale délibère valablement quel que soit le nombre de présents.
- 8.5 – La Commission exécutive de la section élue lors de l'Assemblée générale élit en son sein un secrétariat composé au moins d'un secrétaire, d'un trésorier, d'un responsable à l'organisation et de tous les responsables nécessaires à l'activité.
- 8.6 – L'Assemblée générale élit, chaque année, une Commission financière et de contrôle (CFC) n'appartenant pas à la commission exécutive de la section.
- 8.7 – La CFC contrôle la gestion et la politique financière de la section, en vérifie régulièrement la comptabilité et présente son rapport annuel à l'Assemblée générale. Elle participe à la préparation des travaux liés à la certification des comptes.
- 8.8 – Les membres de la CFC sont invités à assister aux réunions de la Commission exécutive.

LA COMMISSION EXÉCUTIVE NATIONALE

Article 9 – Élection et responsabilité

- 9.1 – Le syndicat est dirigé par une Commission exécutive nationale au maximum de 50 membres élue par le congrès.
La constitution de la CEN doit tendre de façon volontariste vers la parité.
Les candidats à la CEN doivent si possible être représentatifs des missions, des catégories, des spécificités, mais également au niveau géographique afin d'assurer un suivi cohérent de l'activité des sections.
- 9.2 – Un appel à candidature à la CEN est adressé à chaque syndiqué quatre mois avant la tenue du congrès. Les candidats à la CEN sont présentés par leur section. Celle-ci transmet les candidatures à la direction nationale trois mois avant le congrès. La CEN sortante peut également solliciter des candidatures sur lesquelles les sections d'origines émettent un avis.
La CEN doit travailler de manière volontariste au

STATUTS DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Adoptés lors du congrès de la Palmyre du 5 au 9 juin 2023

renouvellement régulier de ses membres. Les congrès et les conseils nationaux veilleront respectivement à l'application et au suivi du renouvellement de la CEN.

- 9.3 – Les candidatures sont publiées, avec l'ensemble des documents préparatoires au congrès, au moins 2 mois avant sa tenue, assorties de l'avis de la CEN sortante.
- 9.4 – La commission des candidatures élue par le congrès lors de sa première séance fait connaître les noms des candidats qu'elle souhaite voir retenus pour composer la nouvelle direction nationale.
- 9.5 – La CEN est élue le dernier jour du congrès par les délégués et par un vote par mandats. Pour être élu à la CEN, l'obtention d'au moins cinquante pour cent des voix est obligatoire.
- 9.6 – Ses responsabilités sont :
- La mise en œuvre des orientations votées par le congrès ;
 - L'analyse de la situation revendicative ;
 - La définition des axes nationaux d'activité du syndicat ;
 - L'impulsion et la coordination des luttes y compris interprofessionnelles ;
 - L'élaboration du plan de formation du syndicat ;
 - L'établissement du budget du Syndicat et la gestion de son patrimoine ;
 - L'impulsion du travail d'organisation, de syndicalisation et de continuité syndicale ;
 - La gestion et la répartition des droits syndicaux ;
 - La définition des positions du syndicat face aux problèmes nouveaux ; la convocation et la préparation des congrès et des conseils nationaux ;
 - Le développement de la communication et des échanges entre les sections.
 - La nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un suppléant.
- 9.7 – Au titre des liens impératifs entre les sections et la direction nationale et dans le but de favoriser tous les échanges utiles entre sections, la CEN répartit entre ses membres le suivi des sections. Cette répartition tient compte des commodités géographiques et des cohérences territoriales. Les tâches inhérentes à l'activité de "suivi" des sections sont définies par la CEN.
- Ce suivi comprend trois dimensions : un compte-rendu régulier aux sections de l'activité de la Direction nationale, la possibilité tout aussi régulièrement pour les sections de s'exprimer sur l'activité de la Direction nationale et d'apporter des éléments des territoires à la réflexion de la Direction nationale ; enfin la troisième dimension du suivi est la mise en commun entre les sections des territoires des analyses, des moyens et des actions.
- 9.8 – Dans l'intervalle des Congrès, la CEN assure la direction et l'animation du syndicat sur la base des orientations adoptées au Congrès. Elle peut décider de la convocation

d'un Congrès extraordinaire.

- 9.9 – Après le congrès, les documents d'orientation et la nouvelle composition de la CEN sont publiés et adressés aux syndiqués, ainsi que l'ensemble des votes détaillés par section.

Article 10 – Organisation et fonctionnement

- 10.1 – La CEN élit en son sein un Bureau National chargé des tâches qu'elle aura définies dans le cadre du mandat qu'elle aura reçu du congrès. Entre deux réunions de la CEN, le Bureau national agit au nom de celle-ci.
- 10.2 – La CEN procède à l'élection du (ou de la) secrétaire général(e) immédiatement après son élection par le congrès et avant la clôture de ce dernier. La CEN élue se réunit dans un délai maximum d'un mois après le congrès. Lors de cette réunion, elle élit le Bureau national et la ou le responsable à la politique financière. Le Bureau national procède dans l'intervalle de deux Congrès à la répartition des responsabilités entre ses membres.
- 10.2 bis – La CEN s'engage à établir un règlement intérieur qui détaille son organisation et son fonctionnement et à le porter à la connaissance de tous les syndiqués.
- 10.3 – La CEN ne peut valablement délibérer et voter que si plus de la moitié de ses membres sont présents.
- 10.4 – Toute démission doit être formulée par écrit. Tout membre qui n'aura pas assisté à trois séances successives de la CEN, sans se faire excuser, sera considéré comme démissionnaire.
- 10.5 – Les frais de déplacement et de séjour des membres de la CEN occasionnés par l'exercice de leur mandat sont à la charge du syndicat.
- 10.6 – La CEN a la possibilité de pourvoir au remplacement des membres du Bureau national qui démissionneraient. Elle peut aussi, dans la perspective de préparer le renouvellement des responsables, décider de l'intégration de membres au bureau national. Ces membres participent aux travaux de la CEN mais n'ont pas le droit de vote.
- 10.7 – A chaque nouveau mandat, la CEN doit définir les besoins en termes techniques et administratifs pour l'accomplissement de ses mandats et opérer les ajustements nécessaires. Lorsque de ces décisions résultent des réorganisations dans l'équipe administrative, la CEN s'assure des bonnes conditions d'accueil ou de réintégration des intéressés.
- 10.8 – La CEN désigne pour le syndicat ses délégués aux organismes confédéraux et fédéraux, ses représentants et candidats aux instances représentatives du personnel (Comité Social d'Administration, Formation Spécialisée), aux CAP nationales, aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP) et l'ensemble de ses représentants qui interviennent en son nom.

STATUTS DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Adoptés lors du congrès de la Palmyre du 5 au 9 juin 2023

- 10.9 – Toutes les délégations, toutes les démarches feront l'objet d'un compte – rendu.
- 10.10 – La CEN se réunit au moins une fois tous les 3 mois sur convocation du Bureau national. Le BN informe alors de la programmation et de l'ordre du jour l'ensemble des sections, au moins 7 jours calendaires avant, sauf CEN d'urgence qu'une activité grave, soudaine et nécessitant une réponse rapide justifierait.
- 10.11- Chaque année sans congrès ou Conseil National, il est organisé une ou plusieurs rencontres visio avec l'ensemble des sections.

LE CONSEIL NATIONAL

Article 11

- 11.1 – Le conseil national se réunit à mi-mandat, entre deux congrès.
- 11.2 – Il est composé des secrétaires de sections au sens de l'article 7-1 des présents statuts ou de leur représentant dûment mandaté, des membres de la CEN et de la CFC.
- 11.3 – Le Conseil national a pouvoir et qualité pour prendre toutes les mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès, ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation. Il peut décider de la convocation d'un Congrès extraordinaire.
- 11.4 – Les décisions sont prises à la majorité.
- 11.5 – Le conseil national est obligatoirement convoqué à la demande d'un tiers de ses membres.

LE CONGRÈS

Article 12

- 12.1 – Le congrès est l'instance souveraine du syndicat. Il se prononce sur l'activité syndicale et la trésorerie, les orientations, élit la Commission exécutive nationale et la Commission financière et de contrôle.
- 12.2 – Le syndicat tient un congrès tous les 4 ans. Cette durée peut être modifiée en fonction des besoins, sur décision de la CEN ou du Conseil national sans pouvoir espacer deux congrès de plus de 4 ans et 6 mois.

Le nombre de délégués par section au sens de l'article 7-1 des présents statuts est déterminé à partir du barème suivant :

Nombre de FNI	Nombre de délégués
1 à 119	2
120 à 199	3
200 à 249	4
250 à 299	5
300 à 399	6
400 à 599	7
600 et plus	8

Il est accordé à chaque section au sens de l'article 7-1 des présents statuts autant de mandats que de cotisations reversées au syndicat national au titre de l'année qui précède le congrès. Le nombre de mandats est augmenté des adhésions de l'année en cours, reversées au syndicat national à la veille de l'ouverture du congrès.

A l'ouverture du congrès il est constitué une commission des mandats élue par les délégués au congrès. Un (ou plusieurs) secrétaire national participe à ses travaux sans voix délibérative.

Tout syndiqué peut assister à sa charge aux séances plénières. Les délégués des sections et les membres de la C.E.N sortante peuvent prendre la parole, mais seuls les délégués des sections peuvent prendre part aux votes. La liste des invités est arrêtée par la CEN.

- 12.3 – A l'ouverture du congrès sont soumis au vote des délégués le règlement intérieur et l'ordre du jour qui définissent les modalités de fonctionnement et le déroulement du congrès.
- 12.4 – A l'ouverture du congrès, un bureau de congrès est élu par les délégués. Il est composé de membres parmi les délégués et les membres de la CEN sortante, dont le nombre est défini par le règlement intérieur.
- 12.5 – A l'ouverture de chaque séance il est élu un président de séance parmi les membres du bureau de congrès et des assesseurs parmi les délégués. Le président a pour mission d'assurer l'ordre et la bonne tenue du congrès, ainsi que le respect des dispositions figurant dans le règlement intérieur.
- 12.6 – Le bureau de congrès se réunit chaque matin et autant que de besoin.

GROUPES DE TRAVAIL ET COLLECTIFS NATIONAUX

Article 13

- 13.1 – Chaque fois qu'elle l'estime nécessaire, la CEN convoque sur un plan national, territorial ou local des commissions, groupes de travail ou collectifs nationaux. Elle peut être à l'initiative de rencontres et d'états généraux.
- 13.2 – Ces commissions, groupes de travail ou collectifs nationaux sont composés de membres désignés par la CEN en fonction de leurs compétences techniques ou de leurs responsabilités syndicales.

RESSOURCES DU SYNDICAT

Article 14

- 14.1 – Les ressources du Syndicat sont constituées par les cotisations des adhérents, dont le taux est fixé par la CEN en pourcentage du montant net du traitement et primes (de la rémunération pour les contractuels) ou de la pension, avec pour objectif de parvenir à terme à une cotisation de 1%.

En cas de modification du taux de la cotisation, la CEN, via le syndicat national, avertira les sections si possible 4 mois avant le changement effectif du taux de cotisation en motivant sa décision.

- 14.2 – Le montant de la part de la cotisation restant à la section départementale ou de direction est fixé par la CEN.
- 14.3 – La cotisation est due dès le premier mois de l'année ou de l'adhésion. Son versement peut être assuré par prélèvements automatiques ou par paiements fractionnés.
- 14.4 – Les syndiqués en position statutaire non rémunérée marquent leur appartenance au syndicat par le paiement du seul timbre FNI, pendant leur absence.
- 14.5 – La collecte des cotisations est assurée par les sections.
- 14.6 – Le tableau de collecte du CoGiTiel est l'outil d'aide au reversement à la trésorerie nationale qui assure par le CoGétise les reversements aux différentes structures de la CGT.
- 14.7 – La cotisation versée reste acquise au syndicat dans le cas de démission.
- 14.8 – L'ensemble des permanents, politiques et administratifs, déchargés au titre des différents droits syndicaux et mis à disposition localement, dans une section, dans une union locale, au niveau départemental, dans une section, une union départementale, ou nationalement, dans l'ensemble des structures de la CGT, font don, à l'équivalence, du montant prélevé aux agents dans les services lors des appels nationaux à la grève du syndicat. Cette disposition ne s'applique qu'aux camarades ne faisant pas l'objet d'un prélèvement effectué par l'administration.
Cette ressource alimente un fonds de solidarité national.
- 14-9 – La Commission Financière de Contrôle est composée de cinq membres n'appartenant pas à la CEN. Un appel à candidatures à la CFC est adressé à chaque syndiqué quatre mois avant la tenue du congrès.
La CFC est chargée du contrôle de la gestion financière du syndicat national, d'en vérifier la comptabilité et de participer à la réflexion sur sa politique financière.
La CFC donne un avis sur la bonne tenue des comptes du syndicat national. Cet avis doit être transmis aux membres de la CEN à chaque clôture des comptes et lors de la tenue du congrès national.
Les membres de la CFC sont invités à assister à la CEN sans droit de vote.
- 14-9 bis – Chaque année, au cours du 1er semestre, le Bureau National arrête la comptabilité de l'exercice N-1 qui devra être validée, après consultation de la CFC, par la CEN et présentée au commissaire aux comptes.

TITRE IV – Dispositions diverses

Article 15

Les présents statuts sont applicables dès leur adoption par le congrès.

Article 16

Toute proposition de modification des statuts émanant de la CEN, de sections, de syndicats des DOM conventionnés ou de syndiqués doit être déposée au syndicat national 4 mois avant la date d'ouverture du congrès pour être soumise au vote des assemblées générales préparatoires au congrès.

Article 17

Tout syndiqué convaincu de faits entachant l'honneur du syndicat ou qui lui porte préjudice grave peut faire l'objet d'une instance de radiation. La CEN est appelée à statuer sur proposition de la section après avoir entendu l'intéressé.

Celui-ci est informé de la décision.

Article 18

La dissolution du syndicat ne peut être décidée que par le congrès et votée par les 2/3 des voix. Une commission élue par le congrès est alors chargée de la liquidation des actifs et de l'apurement du passif conformément au mandat que le congrès lui aura donné.

Article 19

La CEN, sur les points non prévus par les statuts et sans remettre en cause les orientations votées par le congrès, peut prendre toutes les dispositions jugées utiles au bon fonctionnement du syndicat national.

LE DERNIER DESSIN

WOUAH!
JE SUIS
EN-FIN AU
CHÔMAGE!



MERCI
À TOUS
ET TOUTES
ET AUX
TECHNICIENS
DE LA
ROCHELLE
TOP!

MÉMORANDAGE D'ADHÉRENTS À CA CST



J'AI
PRENIS
MA CARTE
VERMEIC

-F-

LE DERNIER DESSIN

WOUAH!
JE SUIS
EN-FIN AU
CHÔMAGE!



MERCI
À TOUS
ET TOUTES
ET AUX
TECHNICIENS
DE LA
ROCHELLE
TOP!

MÉMORANDAGE D'ADHÉRENTS À CA CST



J'AI
PRENIS
MA CARTE
VERMEIC

-F-