



## Compte rendu Formation Spécialisée du Jeudi 1er Février 2024

### Ordre du jour

- 1°) Nomination du « Secrétaire Permanent »
  - 2°) Approbation PV Formation Spécialisée 24 mars 2023 et 11 mai 2023
  - 3°) Médiation sociale de la DOE
  - 4°) Travaux Lomme
  - 5°) Bilan formations 2023 et catalogue des formations 2024
  - 6°) Rapport de visite du SIP de Roubaix
  - 7°) AT – FS – RSST
  - 8°) Questions diverses
- Calendrier prévisionnel des différents GT  
Autres questions diverses

Après lecture des déclarations liminaires, nous avons abordé l'ordre du jour.

### 1°) Nomination du Secrétaire Permanent (avis)

Thomas Remmery (CGT) est élu à l'unanimité Secrétaire Permanent

### 2°) Approbation PV

- 24 mars 2023
- 11 mai 2023

### 3°) Médiation sociale de la DOE (information)

Présence des médiatrices par visioconférence.

Peu de collègues B et C ont signé l'accord de médiation au prétexte que des représentants avaient été désignés par les collègues selon les propos de la direction.

À la suite de la visite faite à la DOE les 22 et 23 mai 2023, des préconisations avaient été faites :

- Apporter une solution pour diminuer la température, via par exemple des films solaires sur les vitres
- Le dialogue et la confiance entre la responsable de division et une grande majorité des agents sont rompus. Une série de mesures paraît donc nécessaire pour restaurer la confiance et le dialogue pré-existants à l'arrivée de la responsable de division.

- Améliorer la communication entre les agents et la hiérarchie (par exemple arrêt de la délégation du bonjour et passage régulier au sein des équipes)
- Définir le rôle de chacun au sein de la hiérarchie et le communiquer aux agents
- Laisser plus de latitude aux adjoints qui pourront apporter plus de soutien technique.
- Encourager et reconnaître la prise d'initiative des agents
- Rétablir des ateliers pour le bon fonctionnement du réseau et du service
- Autoriser les formations sollicitées par les agents dans le cadre de leurs missions
- Ne pas désigner d'office de formateur mais réaliser un sondage au sein du service
- Autoriser et habiliter les agents aux applications nécessaires à l'exercice de leur mission et qui facilitent le travail
- Apporter un appui à la cellule comptabilité
- Exploiter les connaissances des sachants du service avant toute prise de décision.
- Arrêter les déplacements d'office d'agents au sein de la division qui provoquent **stress, angoisse et incertitude**
- Arrêter les dénigrement des chefs de services et des équipes que ce soit en interne ou en externe
- Réaliser une concertation avec les agents avant tout changement ou réorganisation pour le bon fonctionnement du service et le bien être des agents
- Améliorer la communication avec les chefs de service. Proposer un soutien à l'ensemble des équipes.
- Réaliser plus régulièrement des réunions entre la hiérarchie et les chefs de service, avec un ordre du jour connu à l'avance
- Réaliser des évaluations avec discernement et bon sens sans décision unilatérale de la responsable de division
- Rétablir un climat serein dans le travail par plus de communication, soutien des agents, plus de visibilité dans le service, plus d'investissement et d'humanisme de la responsable de division
- Réaliser des réunions DUERP par secteur/service et non toute la division afin que les agents s'expriment librement
- Substituer à la boîte à idées des échanges directs avec les agents lors de moments de convivialité (pauses cafés, petit déjeuner...)
- Comblé à minima le manque d'effectif à hauteur de quatre agents et un inspecteur

Beaucoup de préconisations n'ont obtenu aucune réponse au prétexte que la médiation nationale devait tout résoudre !

Par exemple, concernant les emplois, la direction a refusé de s'engager.

Pour la suppression des réunions avec les services (ex medoc), la direction a refusé de revenir sur cette décision au prétexte que la chef de service pouvait gérer son service à sa guise tant que les résultats étaient là.

Même pour des films solaires, la direction va attendre 2028 (la fin des travaux de grande ampleur à Kennedy) !

**La CGT a indiqué que nous irons à nouveau mi avril dans le service pour constater l'amélioration des conditions de travail vantée par la direction et faire le point avec les collègues.**

#### **4°) Travaux Lomme (avis)**

Rappel du calendrier des travaux prévu :

R+1 : du 16/02 au 06/05

RDC : du 03/06 au 05/08

R+2 : du 19/08 au 19/11

Déplacement des services : le SDIF s'installera au R+2 à compter de février et réintégrera le 1er étage début mai (fin des travaux) et le SIP sera au rez de chaussée durant les travaux du R+2.

Pour la zone tampon du SIP au rez de chaussée, la DRFIP n'a pas été en mesure d'indiquer comment les collègues vont être installés, mais **vu les m<sup>2</sup> restant disponibles**, on voit mal comment installer les collègues sans sacrifier leurs conditions de travail.

Nous avons demandé à ce que le SDIF dispose d'un 2<sup>e</sup> bureau dédié : la direction a décidé que tous les services du SDIF de la métropole lilloise devaient aller sur le site de Lomme. Un seul bureau dédié n'est pas suffisant. La direction n'a pas accédé totalement à notre demande mais a accepté qu'il y ait un 2<sup>e</sup> bureau dédié au moment de la campagne TF. Nous serons vigilants sur le fonctionnement de l'accueil, hors campagne TF.

La CGT a insisté sur les conditions de travail des collègues lors des travaux en site occupé.

La CGT a également demandé qu'une douche soit installée. La direction va étudier la demande.

Vote contre unanime.

## 5°) Bilan formations 2023 et catalogue des formations 2024

### Bilan de formation 2023 :

Très peu d'absentéisme sans justification (seulement 2 cas en 2023).

Raisons de l'absentéisme : elles sont généralement justifiées (raisons personnelles ou familiales).

**Hormis l'absentéisme, parfois des sessions sont annulées faute de candidats. La direction en a fait le constat et en conclut que la raison principale est la durée des stages (stage de 4h).**

**C'est être hors-sol et méconnaître l'état des services : souvent les collègues, en sous-effectif, ne s'inscrivent pas à un stage parce qu'ils ne trouvent pas le temps de le faire et non pas parce que le stage est trop long !**

### Catalogue de formations 2024 :

Retrait de la formation « gestes qui sauvent" : les collègues qui ont fait le stage l'ont trouvé « insuffisant ».

Intégration de la formation conduite avec un véhicule boîte automatique.

Lors d'une précédente réunion de la FS, la CGT Finances Publiques 59 avait demandé que les stages « manipulation des extincteurs portatifs » et « formation guide-file et serre-file » deviennent quasi obligatoires eu égard aux nouveaux modes de travail. En séance, nous avons indiqué qu'entre 60 à 70 % des collègues devaient être formés par site. En effet avec le développement du télétravail depuis 2020, si le collègue qui a fait le stage de manipulation des extincteurs est chez lui ou au tiers-lieu, ce ne sera pas très utile si le CFP est en feu ! Cette demande qui n'a rien d'extraordinaire n'a pas été approuvée par la direction : elle va se limiter à écrire aux chefs de service pour les inciter à ce que les agents participent à ces formations !

La CGT a réclamé un plan de formation avec un quota de formation afin qu'aucun agent ne soit exclu d'une formation compte tenu du télétravail et du manque de temps et d'effectifs dans les services.

La direction a décidé unilatéralement de proposer une nouvelle partie au catalogue de formation avec une rubrique : « Techniques pour se ressourcer ».

2 stages seraient proposés :

— un stage de « cohérence cardiaque ou respiration guidée ». Ici, les bienfaits ne sont pas au conditionnel : en 1h30, on « réduit le stress », on « réduit la tension artérielle », on « améliore le sommeil », on « augmente le système immunitaire », on « régule l'insuline (baisse de diabète) », on « aide à la perte de poids » !

— un stage de « libération émotionnelle » : « une méthode simple et naturelle qui consiste à tapoter différents points correspondants aux méridiens du corps tout en se concentrant sur la problématique à traiter jusqu'à ce que les émotions négatives associées disparaissent ».

Notons que pour la cohérence cardiaque, les études scientifiques sur cette question sont réalisées ou financées principalement par le HeartMath Institute, qui fabrique le logiciel de cohérence cardiaque le plus vendu au monde... Et un article de « Sciences et Avenir » indique que la « libération émotionnelle » est une « thérapie en toc » !

**Préalablement, nous tenons à rappeler que nous sommes ici dans le cadre de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Local.**

**Nous ne sommes pas à une réunion d'une mutuelle de santé.**

**Donc, si la direction les présente dans le catalogue de formation 2024, c'est qu'elle considère que le travail à la DRFIP59 a un impact sur le système immunitaire, l'insuline ou la prise de poids.**

**Nous tenons à préciser que professionnellement, les élus de la FS comme les membres de l'administration ne sont pas des référents en médecine. Ce qui est étonnant c'est qu'à la FS, le médecin de prévention peut donner son point de vue. Ici il serait nécessaire. Et bien la DRFIP59 ne lui a pas demandé son avis !**

Concernant le stress, l'employeur doit annuler ou atténuer le risque : plus d'emplois, locaux avec un nombre de m2 suffisant par agent,...

Là, avec ces stages, ne nous plaignons plus : si on se plaint, la direction nous répondra qu'on avait qu'à faire le stage de « libération émotionnelle » ! D'ailleurs, sur le point 6 et l'accueil au SIP de Roubaix, c'est ce que la CGT a dit au pôle fiscal qui a balayé d'un revers de main les demandes des collègues ! Que devons-nous dire aux collègues de Roubaix en souffrance : qu'ils doivent se « tapoter différents points correspondant aux méridiens du corps » et que ça ira mieux !

De plus, pour lutter contre le stress au travail, il faudrait que les stages métiers par exemple soient faits au plus près de l'affectation. Quand on sait que parfois des collègues affectés en SIE au 1<sup>er</sup> septembre attendent toujours leur stage Medoc début février, et bien s'ils sont stressés la direction leur proposera le stage de libération émotionnelle !

**En outre, lorsque nous avons demandé les diplômes des intervenants, la direction n'a pas été capable de répondre. Quand on sait que la DGFIP refuse à des collègues d'être mis en disponibilité au motif que leur reconversion professionnelle porte sur des médecines dites douces ou alternatives ! Ici la Direction est prête à payer des « coachs » sans diplôme de médecine sur le budget de la FS ! Car ces stages sont, ne l'oublions pas, payés par le budget de la FS. Et donc, quand un service demandera qu'un store soit changé, que le chauffage soit rallumé plus tôt, qu'un film protecteur sur le vitrage soit installé pour lutter contre la chaleur, on leur dira qu'on a plus de budget ! Pour la CGT Finances Publiques 59, la direction doit combattre la souffrance au travail à la racine, répondre aux demandes émanant des collègues via le RSST (chauffage, stores, hygiène des locaux,...) et ne pas se dédouaner en dépensant l'argent en organisant des stages faits par des « coachs » dont on ne connaît pas les diplômes !**

## Technique de libération émotionnelle

PUBLIC : tout public

### TECHNIQUE DE LIBÉRATION ÉMOTIONNELLE

Méthode simple et naturelle qui consiste à tapoter différents points correspondants aux méridiens du corps tout en se concentrant sur la problématique à traiter jusqu'à ce que les émotions négatives associées disparaissent

### SITUATIONS

Pour la préparation d'un évènement stressant ou à gros enjeu, pour la gestion de conflits, pour la prise de parole en public, pour la gestion de stress, pour traiter un manque de confiance en soi ou estime de soi...

### ATELIER COLLECTIF DE 8 PERSONNES

Présentation de la méthode et explications pour une utilisation autonome par les participants (points d'acupression).

<i>En finir avec votre phobie</i>	<i>Réduire votre niveau de stress</i>
<i>Apprendre à lâcher prise</i>	<i>Retrouver le sommeil</i>
<i>Se libérer d'une douleur</i>	<i>Gérer les émotions liées au cancer</i>
<i>Vous libérer de vos dépendances</i>	<b>Libérez</b> <i>Pardonner et se libérer</i>
<i>Retrouver estime et confiance en soi</i>	<b>vos émotions</b> <i>Atteindre votre poids idéal</i>
<i>Se préparer à un examen</i>	<b>négatives</b> <i>Être à l'aise en public</i>
<i>Lâcher votre colère</i>	<i>Chasser vos peurs et vos blocages</i>
<i>Surmonter la perte d'un être cher</i>	<i>Contrôler vos réactions émotionnelles</i>

DUREE : 1 heure

## ☐ Techniques pour se ressourcer

### Cohérence cardiaque ou respiration guidée

PUBLIC : tout public

#### COHÉRENCE CARDIAQUE OU RESPIRATION GUIDÉE

La cohérence cardiaque : un anti-stress assuré ! La méthode de cohérence cardiaque est considérée comme un anti-stress rapide, naturel et efficace.

Il s'agit de créer l'équilibre entre le cœur « les émotions » et le cerveau « les pensées ».

Pour entrer dans l'état de cohérence cardiaque, il suffit d'attendre une fréquence de 6 cycles respiratoires par minute et cela s'apprend !

#### BIENFAITS

<i>Réduit le stress</i>	<i>Augmente la DHEA (hormone de jeunesse)</i>
<i>Réduit la tension artérielle</i>	<i>Augmente l'ocytocine (hormone amour-bonheur)</i>
<i>Améliore le sommeil</i>	<i>Augmente l'acétylcholine (hormone apaisement-bien-être)</i>
<i>Augmente le système immunitaire</i>	<i>Augmente la sérotonine et la dopamine</i>
<i>Régule l'insuline (baisse de diabète)</i>	<i>Augmente l'équilibre émotionnel</i>
<i>Aide à la perte de poids</i>	<i>Augmente l'énergie et la résilience</i>

#### ATELIER PRATIQUE DE 20 PERSONNES

Certains exercices étant réalisés en position allongée, il est nécessaire de prévoir un tapis ou une serviette épaisse, de même qu'une tenue confortable.

DUREE : 1 heure et demie

## 6°) Rapport de visite du SIP de Roubaix (information)

La visite au SIP de Roubaix a eu lieu le mardi 07 novembre au matin. C'est à l'ordre du jour de la FS du 1<sup>er</sup> février. **3 mois après la direction n'est pas en mesure de répondre aux demandes des collègues. Pire, elle minimise et relativise les difficultés rencontrées en citant d'autres SIP en souffrance ! Nous sommes d'accord que les autres SIP, et les autres services en général, sont en souffrance.**

La visite intersyndicale concernait le SIP de Roubaix car elle faisait suite à de nombreuses fiches de signalement émanant de ce service. Ce n'est pas pour autant qu'il n'y a pas de problèmes de même nature dans les autres SIP, qu'ils soient « petits » ou « gros » !

Le compte rendu de la visite avait listé précisément les demandes des collègues :

- 1/ des agents supplémentaires pour pallier le sous-effectif et les différentes absences, notamment pour la mission accueil. Les collègues ont indiqué l'incompréhension d'avoir un EDR à distance,
- 2/ que le temps de réception en accueil tout venant soit réduit (ventilation différente entre accueil primaire, rdv physiques et rdv téléphoniques). Ils ont évoqué la possibilité de fermer l'accueil 2 demi-journées (au vu des notes nationales et de ce qu'il se pratique dans d'autres « gros » CFP en France),
- 3/ l'arrêt des suppressions d'emplois,
- 4/ pour le recouvrement, anonymisation des procédures (en parallèle de celles anonymisées au niveau du contrôle),
- 5/ que la ponctualité de l'agent de sécurité s'améliore afin d'être là à l'ouverture des portes,
- 6/ que l'agent de sécurité soit à la porte pour vérifier les personnes et les sacs. Obtenir sa fiche de poste et la compléter éventuellement afin que celui-ci reste en position sauf incidents,
- 7/ la mise en place d'un portail détecteur de métaux à l'entrée du bâtiment,
- 8/ le remplacement des chaises non scellées entre elles de la zone d'attente,
- 9/ que la norme Vigipirate renforcée perdure dans le temps : les agents ont fait état d'une pression liée à la présence d'une foule en salle d'attente. De plus ils signalent un phénomène de contagion de l'énervement,
- 10/ une nouvelle configuration des box de réception avec des bureaux traversants afin de recevoir dans des conditions de sécurité optimum
- 11/ que la direction apporte des réponses de qualité aux demandes des agents,
- 12/ faire en sorte que les applications fonctionnent (nombreux dysfonctionnements dans le traitement des listes Gestpart par exemple obligeant à recommencer le même travail : jusqu'à 5 saisies d'une même déclaration),
- 13/ une adhésion des administrations partenaires pour les demandes d'avis d'imposition. Les agents ont demandé une intervention efficace de l'administration afin de limiter la nécessité de fournir un avis de non imposition ou un avis de situation de situation déclarative (en effet, cette demande qui date de plusieurs années **semble** ne jamais aboutir).

La seule avancée obtenue a été la confirmation que tous les contribuables ne rentreront pas en même temps dans l'accueil du CFP. Ils entreront par « grappes » de 10 à 20 (à définir avec la responsable du service) afin que les collègues ne **se** sentent pas opprimés. Mise à part cela, rien de concret, mis à part le remplacement des chaises non scellées par des chaises poutre.

**Pour la direction, il s'agit d'un problème d'organisation laissant entendre que les difficultés sont engendrées par un manque au niveau du plateau téléphonique. Et que tout va se résoudre par la mise en place du « SIP de demain » !**

**Il est inadmissible pour la CGT de la part de la direction de faire croire que les difficultés sont engendrées par les collègues eux-mêmes :**

- c'est bien la direction qui supprime des emplois depuis de nombreuses années : 10 emplois les 4 dernières années par exemple !
- c'est bien la direction qui fait le choix de laisser des postes vacants au mouvement local !
- c'est bien la direction qui décide de moins affecter d'EDR dans le SIP (6 en moyenne avant la fusion des 2 SIP, 3 dorénavant, comme si la fusion des 2 SIP avait réduit de moitié la charge de travail). Et c'est bien la direction qui a décidé de supprimer des postes d'EDR !

**La direction refuse de voir la réalité que vivent les collègues. Se faisant, elle nie la souffrance au travail.**

### **7°) AT – FS – RSST**

Concernant les accidents de travail, les fiches de signalement et le registre santé sécurité au travail, nous avons évoqué une fiche de signalement où un contribuable a porté des injures envers un agent pour un problème sur sa taxe foncière qui n'était pas résolu après plusieurs réclamations.

La CGT a apporté tout son soutien à la collègue. C'est bien le manque d'effectifs et la casse de nos missions qui au final mettent en danger les collègues !

RSST :

Armentières : rapport de la qualité de l'air par l'ISST : l'air serait trop sec. La direction va vérifier le taux d'humidité.

Cambrai : un pas en avant puisqu'on sait dorénavant que le parking nous appartient (il a fallu 20 ans pour **que trouver que en en étions propriétaires**). Un devis est en cours pour l'enrobé du parking et un autre également pour sa clôture.

Lille Cité : le nettoyage n'a toujours pas été mis à niveau. La DRFIP n'a pas su répondre à nos questions.

Fives : forte odeur de colle, de peinture,... Il est demandé de connaître le taux de **Composés Organiques Volatiles** dans les produits utilisés. **La CGT a indiqué que la 1ère réponse faite par la direction était empreinte de paternalisme. Les collègues ne veulent pas être « rassurés », ils veulent des réponses précises aux questions concernant leur santé !**

Des travaux d'ampleur ont également lieu à Valenciennes et à Lomme, la CGT a demandé à connaître également les COV pour ces sites. La direction a indiqué qu'elle attendait les réponses des entreprises de travaux. **Il n'est pas normal que la direction ne sache pas répondre, qu'elle ne connaisse pas les produits qui sont utilisés ! C'est une question de santé ! Nous attendons des réponses précises. Une étude de l'air est envisagée.**

**La CGT a rappelé que les collègues ne devaient pas se censurer, voire pire être censurés au niveau du RSST . Tous les problèmes doivent être signalés afin qu'ils ne restent pas lettre morte !**

**Avant de vouloir dépenser de l'argent à payer des pseudo coachs qui nous apprendraient à nous tapoter les méridiens, la direction ferait mieux de résoudre les problèmes quotidiens de chauffage, de sécurité et d'hygiène au travail !**

## **8°) Questions diverses**

Nous avons évoqué la situation inquiétante au CSRH au niveau de l'environnement de travail. Nous avons demandé à connaître le nombre d'arrêts maladie dans ce service. La direction a paru surprise et va se renseigner.

### **Les élus CGT**

Philippe Cabre – Thomas Remmery – Christine Busin – Pascal Brodowski

Pierre Jean Berthoumieu – Vincent Lorthioit. – David Tourbier – Nicolas Cesari

## Déclaration liminaire CGT de la FS 29 janvier 2024

L'affaire est révélée par Médiapart et commence à l'été 2017 : le PSG négocie avec Barcelone le transfert du brésilien Neymar. Pour être précis sur les sommes, le contrat est négocié pour cinq ans soit un total de : 489 millions d'euros, répartis en 267 millions d'euros pour la rémunération du joueur et 222 millions d'euros représentant la clause libératoire au club catalan (Source El Mundo 09/2021).

G. Darmanin est alors ministre des Comptes publics et son directeur de Cabinet est un certain J. Fournel, futur directeur général de la DGFIP et plus récemment nouveau directeur de cabinet de B. Lemaire.

Le 4 janvier 2024, Médiapart révèle que le PSG, sur les conseils du Ministre et les recherches de son directeur de cabinet, s'est vu... par rescrits... et en totale contradiction avec les jurisprudences de l'époque, dispensé de régler l'impôt et les cotisations sociales afférents à cette « indemnité »

Naissance d'un nouveau Cabinet Conseil : Hulahup, Darmatruc Ministère des Comptes Publics, bureaux : Xe étage Bâtiment x, 139 rue de Bercy 75012 Paris

Cela représente un manque à gagner pour l'état évalué à 64 millions d'euros fourchette basse.

Outre ces infos footballistiques, il faut mettre ces montants en perspective :

- avec l'État sur le point de promulguer une loi demandant une caution aux étudiants étrangers, une présence continue d'au moins 5 ans pour prétendre aux prestations sociales, remettant en cause l'accès à l'aide médicale d'état, l'accès aux hébergements d'urgence ;
- avec S. Guerini annonçant une année blanche pour la revalorisation salariale des fonctionnaires ;
- avec la négociation sur l'Égalité au ministère des Finances : 3 millions d'euros proposés pour atteindre l'égalité salariale femmes/hommes quand nous estimons le besoin à 224 millions d'euros ;
- avec les propositions indemnitaires miséreuses pour les 94 000 agents de la direction des finances publiques qui assument depuis des années une grande part des suppressions d'emplois dans la fonction publique.

Alors oui, Monsieur Neymar Da Silva a certainement acquitté sa contribution fiscale au cours des 7 années passées en France, mais comme tout un chacun non ?

Est-ce vraiment le rôle des hiérarques du ministère des Finances d'être les conseils en défiscalisation d'un club de football ? Le président Macron se plaît à nous faire des soirées de morale mais ce n'est pas dans les services « de base » que les perquisitions ont eu lieu mais bien dans les bureaux de la DGFIP...

La CGT Finances Publiques soutient les agents qui, encore une fois, seront au contact des contribuables et assumeront le manque de probité des responsables politiques. La CGT Finances Publiques souligne la compétence reconnue des personnels ceux-ci travaillant au service de l'intérêt général et public et non des actionnaires qataris.

De l'argent il y en a puisque le budget de l'état a les moyens de se dispenser de 64 millions de recette.

Pour la CGT, il y a urgence à augmenter les salaires.

La hausse des prix a atteint 4,9 % sur 2023. Sous l'effet de l'inflation les salaires reculent. 8 millions de personnes, soit un quart des travailleurs sont aujourd'hui précaires. En Europe 45 % de la hausse des prix est liée aux marges des entreprises (source FMI, 2023). La France est championne d'Europe des dividendes versés aux actionnaires, mais pas des augmentations de salaires...

Pour rattraper l'inflation : l'urgence c'est d'augmenter les salaires dans toutes les entreprises et les services !

Dans les entreprises, la CGT revendique :

- une hausse générale des salaires ;
- une réouverture des NAO pour augmenter les salaires à minima autant que l'inflation.

Auprès du gouvernement, nous revendiquons :

- la hausse du point d'indice des fonctionnaires et les pensions de tous les retraités de 10 % ;
- l'augmentation du Smic à 2000 € bruts pour un temps plein ;
- une loi pour maintenir le niveau de vie de toutes et tous : l'indexation des salaires sur le Smic et les prix.

Pour la CGT Finances Publiques, la DGFIP doit maintenant augmenter ses agents en accordant une revalorisation indemnitaire substantielle.

La CGT Finances Publiques revendique :

- la revalorisation à 200 € mensuels avec application du taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité inchangée depuis 2017 ;
- la revalorisation de la valeur du point ACF inchangée depuis 2009 ;
- l'attribution de 40 points d'ACF pour l'ensemble des personnels ;
- le refus de tout dispositif de rémunération au mérite y compris pour les cadres intermédiaires ;
- la revalorisation à 50 euros mensuels de l'allocation forfaitaire de télétravail ;

- la revalorisation des remboursements de frais ;
- la revalorisation de la prime de rendement inchangée depuis 2017 ;
- l'adaptation des ACF expertise, sujétions ou encadrement au regard de l'évolution des structures et des missions exercées par les agents de la DGFIP

Pour les salaires et les conditions de travail, la CGT Finances Publiques appelle à une journée de grève le mardi 19 mars. Avant cette journée, il y aura celle du 08 mars : le 08 mars, ce n'est ni la fête des mères, ni la fête des femmes, c'est la journée internationale de lutte pour le droit des femmes. En cette période où le gouvernement utilise le terme de « réarmement démographique », le 08 mars est l'occasion de mettre sur le devant de la scène la situation et les revendications des femmes. Pour gagner l'égalité femmes/hommes, la CGT Finances Publiques appelle à la grève le vendredi 08 mars.