

Repères revendicatifs



IV^e Congrès

LE-BOIS-PLAGE-EN-RÉ 3 au 7 juin 2019

A – LES MISSIONS

1 – Contrôle et gestion des fonds publics

La gestion publique, mission à part entière de la DGFIP, est attaquée à plus d'un titre :

Aucun service SPL n'est épargné

Les diminutions de moyens et la mise en place de la loi NOTRe de 2015 ont mis en grande difficulté les divisions SPL dans leur soutien aux comptables publics sollicités par leurs collectivités. Cela a été d'autant plus mal vécu chez nombre d'élus qu'ont été mises en place par les Préfets les nouvelles cartographies intercommunales, sans aide des services financiers de l'État. Il y a donc urgence à renforcer les moyens humains, techniques et les connaissances réglementaires des divisions SPL. De plus, les Services d'Appui au Réseau (SAR) ont été mis en place pour remplacer le soutien traditionnel des divisions SPL. Les emplois des SAR doivent donc être redéployés dans les trésoreries, divisions SPL, ou équipes de renfort.

La géographie revisitée du SPL

Le gouvernement prévoit un comptable itinérant pour apporter un conseil à plusieurs collectivités et un centre des finances publiques gérant une multitude de collectivités en back-office. D'autre part, il est envisagé de spécialiser par métier au sein du SPL, avec un centre en back-office pour la dépense et un autre pour les recettes. Pour ce qui est des établissements publics de santé, avec les conséquences sur l'avenir de nos services, l'objectif est de coller à la carte du Groupement Hospitalier Territorial (GHT) et de spécialiser la question des hébergés. Avec le vieillissement de la population s'engage au sein des EHPAD une bataille pour les maintenir dans un cadre public.

La séparation ordonnateur / comptable

Pilier du secteur local à la DGFIP, cette séparation subit sans cesse des attaques au-delà du paiement et du contrôle des dépenses. Pour exemple, l'article 40 de la loi n°2014-1545, relative à la simplification de la vie des entreprises et portant simplification et clarification du droit et des procédures administratives, a ouvert la porte à la privatisation des recettes locales.

La mission première du comptable est de sécuriser la gestion des fonds publics en obligeant chaque intervenant, selon son rôle, à exercer ses responsabilités. Il garantit la sincérité de l'exécution budgétaire.

La remise en cause du rôle du comptable public et de la séparation ordonnateur/comptable affaiblit de même la démocratie, car n'assure plus à un citoyen voulant s'engager dans la vie publique le bénéfice du conseil et de l'expertise d'un fonctionnaire d'État assermenté.

L'amélioration du contrôle des fonds publics exige donc des moyens à la hauteur et la consolidation du principe de séparation ordonnateur / comptable et de son corollaire, la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable.

Les agences comptables : une externalisation de la gestion des fonds publics, une multiplication des risques financiers, un laboratoire du projet de loi de la transformation publique

Dans le cadre idéologique de réduire à tout prix la dépense publique, l'État tente de mettre un peu plus la main sur l'évolution des dépenses de fonctionnement des grosses collectivités en les incitant à contractualiser. Elles s'engagent à limiter l'augmentation de leurs dépenses à 1,2 % par an. Dans ce cadre, et pour laisser les mains libres aux ordonnateurs, la séparation entre ordonnateur et comptable est sur la sellette : l'article 243 de la loi de finances 2019 généralise ainsi le droit à l'expérimentation des agences comptables, structures adaptées à l'ordonnateur où l'indépendance du comptable est fortement remise en cause, favorisant par la même occasion l'externalisation hors de la DGFIP de pans entiers de missions du secteur public local et mettant à mal le rôle de prévention de toute dérive ou utilisation des finances publiques pour des intérêts particuliers.

Le passage en agences cible en priorité les 500 plus grosses collectivités. En 2018, les budgets des régions, représentant 42 Milliards d'euros de dépenses, permettent de mesurer l'importance du fait que la gestion et le contrôle des fonds publics restent dans la sphère des finances publiques avec un comptable public de plein droit.

Les agences comptables s'inscrivent aussi dans le projet de loi de la transformation publique en s'attaquant aux droits et garanties des personnels, au travers notamment du détachement d'office des agents DGFIP vers l'ordonnateur, pour trois ans renouvelables et une éventuelle intégration chez l'ordonnateur au bout de cinq ans. Un Complément Indemnitaire Annuel destiné à compenser toute perte d'argent pourra être versé sur une durée maximale de 4 ans.

Les droits et garanties des personnels concernés par les agences comptables doivent être sauvegardés et la mise en place de telles agences combattue.



Le compte financier unique (CFU)

Présenté comme une « simplification » pour éviter les « doublons » entre les services de l'Etat (compte de gestion) et les collectivités locales (compte administratif), l'appel à candidature pour expérimenter le compte financier unique est lancé en même temps que celui pour passer en agence comptable. Pas supplémentaire pour gommer la séparation ordonnateur/comptable, le CFU doit être abandonné.

La certification des comptes

Issue de la loi NOTRe du 7 août 2015, la certification des comptes est actuellement expérimentée sur 25 collectivités. C'est une nouvelle brèche dans le rôle du comptable public, du Pôle Interrégional d'Apurement Administratif et de la Cour des Comptes. Les collectivités publiques n'auraient plus de comptables publics assermentés, placés sous la surveillance et le contrôle de la Cour des comptes, mais disposeraient de cabinets d'audit d'un genre nouveau, rémunérés par elles. On passe à une conception de l'organisation de l'État et de la Société où les services publics doivent servir en priorité les entreprises et le capital, plutôt que les citoyens.

La CGT Finances Publiques se prononce donc pour le maintien et la consolidation de la séparation ordonnateur/comptable et du devoir d'alerte, le renforcement des services liés au secteur local (division SPL, trésoreries, comptables publics, réseau de proximité), notamment l'abandon des agences comptables (abrogation de l'article 243 de la loi de finances 2019). Elle demande la fin de l'expérimentation du compte financier unique et de la certification des comptes, ainsi que la fin des services facturiers. Elle engagera toute rencontre et travail commun avec les syndicats CGT concernés par les collectivités territoriales et établissements publics de santé, les associations d'élus, les partis politiques progressistes et autres associations pour la gestion et le contrôle des fonds publics.

2 – Gestion des dépôts de fonds d'intérêt général

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de déposer auprès de l'État la totalité de leurs disponibilités. Cette obligation emporte comme conséquence l'interdiction, pour les organismes concernés, d'ouvrir un compte bancaire.

Des exceptions à ce principe existent, dont les régies. L'évolution de notre administration, notamment dans l'objectif de suppression des espèces aux guichets, va avoir des incidences dans la relation avec les collectivités locales, qui préféreront se tourner vers le secteur bancaire pour les comptes des régies pour lesquelles les transactions en espèces perdureront.

C'est là une nouvelle étape dans l'externalisation de nos missions qui est en cours, et un danger pour le devenir des comptables publics.

Pour la CGT Finances Publiques, ce principe doit être réaffirmé et renforcé pour apporter des garanties dans la gestion des deniers publics.

Nous dénonçons l'appel d'offre visant à transférer la gestion des espèces (usager ou régie) à des opérateurs privés.

Il est essentiel pour la bonne gestion des deniers publics que cette obligation de dépôt des disponibilités des collectivités territoriales demeure, avec en lien le rôle de contrôle du comptable public.

3 – Gestion et assiette des impôts particuliers et professionnels

La gestion et l'assiette des impôts des particuliers et professionnels se concentrent dans les SIP et les SIE. Leur mise en place avait été combattue par la CGT pour les risques encourus tant sur les missions et le service public que sur les conditions de vie au travail des agents.

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.

Polyvalence et "priorisation des tâches" sont devenues la norme au détriment du service rendu aux usagers, de la justice fiscale et des conditions de vie au travail des agents.

La course aux statistiques et le manque croissant de moyens humains dans ces services ont engendré des modifications dans l'organisation du travail avec des conséquences et des dérives particulièrement néfastes :

- ▶ le traitement de listings est devenu le quotidien faisant perdre toute substance aux missions pour les agents ;
- ▶ files d'attente des particuliers en constante augmentation ;

- ▶ remboursements de créances aux entreprises sans contrôle ;
- ▶ relances non envoyées ou sans recommandé, contrairement à ce qui est prévu par la loi ;
- ▶ bidouillages de saisies ou de procédures à la limite de la légalité.

Sous couvert de dématérialisation et de téléprocédures, le service rendu est dégradé, les agents connaissent un sentiment croissant de perte de sens du travail accompli et les risques psychosociaux se multiplient.

Le travail des agents est aussi de ce fait dévalorisé aux yeux des usagers et alimente le mythe du trop de fonctionnaires.

Pourtant, ces missions sont vitales à la DGFIP, la dégradation de la qualité de la gestion et de l'assiette de l'impôt a des conséquences en termes de recouvrement, contrôle fiscal, contentieux, etc.

La mise en place du prélèvement à la source impacte violemment encore une fois ces services :

- ▶ au niveau des impôts des particuliers, les SIP gardent la gestion et l'assiette, perdent une partie du recouvrement, mais surtout subissent un accueil, physique ou non, très accru et sont en premières lignes du mécontentement inéluctable des usagers ;
- ▶ au niveau des impôts des entreprises, les SIE récupèrent le recouvrement, mais aussi les questions et critiques des professionnels. De plus, les bugs du prélèvement à la source génèrent un surcroît de travail (sommés en provenance des entreprises non affectées, classées en affaires).

La CGT Finances Publiques reste opposée au prélèvement à la source et en exige le retrait. La CGT Finances Publiques revendique le maintien du système déclaratif avec la DGFIP comme seule collectrice, et une plus grande progressivité de l'IR. L'impôt sur le revenu doit être réellement progressif et assis sur l'ensemble des revenus. Il faut des tranches allant de 0 à 65 %.

La CGT Finances Publiques revendique des 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.

Elle s'oppose aux fusions, regroupements, disparitions ou

délocalisations des services de gestion et d'assiette.

Elle se prononce contre l'organisation des services en front office et back office.

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, va s'amplifier. L'accueil doit être reconnu comme une mission à part entière.

La CGT Finances Publiques revendique le maintien de toutes les implantations territoriales fixes et de pleine compétence, de la DGFIP avec les emplois nécessaires à l'accomplissement des missions, ainsi que le maintien de tous les accueils de proximité et des services de gestion.

4 – 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, les créances fiscales devant rester exclusivement du domaine de compétence de la DGFIP, les créances sociales relevant de l'URSSAF ; la compétence de la seule DGFIP pour les créances dont elle a en charge l'assiette et le contrôle.

Elle est opposée à l'externalisation de son réseau de recouvrement au sein d'une agence.

Elle est opposée à l'intervention de prestataires privés (abrogation de l'article 40 de la loi 2014-1545 relative à la simplification de la vie des entreprises). Elle revendique la création d'emplois d'huissiers des finances.

Elle revendique les moyens nécessaires au maintien des postes comptables (SIE, SIP, trésoreries...), pour reconstruire un véritable maillage territorial. Elle estime que le tout internet et numérique ne peut se substituer à la qualité d'une vraie présence humaine. La CGT finances publiques est résolument opposée aux MSP, MSAP ou encore Maisons France Service qui sont des outils de démantèlement des administrations centrales à réseaux déconcentrés et ne sont pas la bonne réponse.

Le PAS est compliqué et injuste pour les contribuables, il remet en cause le consentement à l'impôt, il supprime des emplois et



va avoir un effet négatif sur le recouvrement de l'IR (à l'instar de la TVA). Le prélèvement à la source constitue la privatisation d'une des missions essentielles de la DGFIP, la collecte de l'impôt sur le revenu. La confidentialité vis-à-vis de l'employeur est mise à mal. Les risques de fraude sont multipliés et menacent les rentrées budgétaires.

Le PAS porte atteinte au système déclaratif, ce que confirment les déclarations du ministre annonçant la disparition prochaine de la déclaration de revenus. Le PAS ouvre la voie à la disparition du quotient familial et de la progressivité et à l'instauration d'un impôt individualisé et proportionnel. Seraient ainsi créées les conditions de la fusion avec la CSG, permettant à l'État de faire main basse sur les fonds de la sécurité sociale.

Attachée à l'impôt républicain et au système déclaratif, opposée à la mainmise de l'État sur la Sécurité sociale, la CGT Finances Publiques continue d'exiger l'abandon du prélèvement à la source.

Elle dénonce le sous dimensionnement en emplois des PRS, revendique une séparation fonctionnelle entre particuliers et professionnels en leur sein.

Elle revendique une véritable séparation, au sein de la DGFIP, entre assiette et recouvrement.

En termes de dispositif juridique, il faut la création d'un FICOBA et FICOVIE européen, une évolution législative pour faire cesser la fiction juridique des 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.

La dématérialisation des actes de saisies et l'automatisation des poursuites, si elles confirment l'emprise croissante des nouvelles technologies de communication dans l'exercice des missions, peuvent aussi amener la DGFIP à industrialiser la procédure de recouvrement forcé dans de véritables usines de recouvrement contentieux dont le périmètre de compétence géographique sera toujours plus important. La nouvelle procédure de saisie à tiers détenteur qui normalise les poursuites en vue du recouvrement l'ensemble des créances publiques en est la première étape.

La CGT s'oppose à la mise en place de telles structures et procédures, lesquelles constituent une déshumanisation des relations usagers/administration en même temps qu'elles

participeraient à une déqualification professionnelle des agents des finances publiques dans une organisation aliénante du travail en mode néo-tayloriste.

Amendes

Une partie des amendes (forfait post stationnement) est maintenant gérée par les grandes villes en amiable. Celles-ci peuvent, si elles le souhaitent, faire appel à des sociétés privées pour leur gestion. Or, il n'est pas normal que le Service Public soit mis en concurrence avec des sociétés privées et que des produits publics soient gérés par celles-ci.

La CGT revendique le maintien du recouvrement des amendes par la DGFIP.

5 – Contrôle fiscal

Le contrôle fiscal est un maillon essentiel de la justice fiscale. Or, il est loin de disposer des moyens suffisants pour jouer son rôle (cf. les résultats du contrôle fiscal, en baisse pour la 3e année consécutive).

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

L'évasion et la fraude fiscale représentent respectivement 60 à 80 et 40 à 60 Mds d'€ de recettes fiscales perdues chaque année en France, pour un déficit budgétaire de 76,5 Mds d'€ en 2017.

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'ISF, l'instauration de la 'flat tax' qui conduit à un taux de 12,8 % d'impôt sur le revenu pour l'imposition des revenus de capitaux mobiliers, ce qui supprime la progressivité, l'impôt sur les sociétés à 25 %, une nouvelle opération « repentis fiscaux » pour les grandes entreprises ou la fin de l'« Exit Tax » incarnent la politique fiscale du président Macron.

Notre administration a perdu 3100 emplois dans les services de contrôle depuis 2010 (près d'1/4 de leurs effectifs).

Le contrôle fiscal se régionalise, le contrôle des revenus et patrimonial est en perpétuelle réorganisation, les PCE et les BCR sont réorientés avec une programmation des affaires issues du data-mining, dont les listes PIRP, qui n'ont pas fait leurs preuves et nuisent aux objectifs de programmation des services. Cette programmation ne découle que de la volonté de

supprimer des emplois. Quant à l'activité de contrôle en « points d'impacts », elle a pour conséquence une inflation des objectifs et l'affaiblissement de la vérification générale de comptabilité. Il convient aussi de favoriser l'information inter-services pour gagner en efficacité.

Le DATA-MINING en matière de programmation, de recherche ou d'enquêtes ne saurait être un substitut à la présence humaine dans les services chargés de ces missions. Il ne doit pas servir d'alibi pour justifier des suppressions d'emplois, il doit être un complément et non un palliatif.

Dans les SIP, les cellules CSP sont devenues des variables d'ajustement et disparaissent du réseau avec leur fusion progressive au sein des PCR. Ceux-ci émergent sur les décombres des ex-services de fiscalité immobilière et des brigades de contrôle patrimoniales. On assiste à un effondrement du nombre et de la qualité des contrôles de l'impôt sur les revenus et sur les droits patrimoniaux. La disparition des services de fiscalité immobilière et la mise en place des SDE et SPFE a notamment laissé le champ libre à la fraude sur les droits de succession.

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 CAP22 de transférer toutes les missions de la DGFIP, y compris le contrôle, à des agences.

La loi 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 considérablement les procédures et sera source de tensions pour les acteurs du contrôle fiscal. La garantie fiscale 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 fiscale. La CGT Finances Publiques demande donc l'abrogation de la loi ESSOC.

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 fiscale, la CGT 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 conservant 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 : maintien des structures de proximité et de la chaîne du contrôle fiscal en partant des SIE et des SIP, des PCE, PCR, brigades de contrôle et de recherche ; 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.
- ▶ La protection fonctionnelle doit être activée spontanément dès lors qu'un agent des finances publiques est mis en cause dans le cadre de ses fonctions.
- ▶ L'abandon pur et simple du dispositif dit de « suivi de compétences ».
- ▶ L'abandon de Rialto Mémo.
- ▶ Le développement d'outils informatiques internes performants, avec une étude ergonomique en association des agents concernés avant toute généralisation d'une application informatique structurante.
- ▶ L'abandon du projet PILAT.
- ▶ 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 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.
- ▶ Les services de recherche doivent disposer de davantage de moyens coercitifs dans le cadre de l'exercice du droit de communication et dans le cadre des opérations du Comité Départemental de lutte contre la fraude – CODAF.

- ▶ Suppression totale du verrou Bercy avec augmentation des moyens et compétences dans le domaine fiscal de l'administration judiciaire.

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

Le syndicat créera un groupe de travail, associant tous les secteurs concernés de la CGT, visant à formuler des propositions relatives aux outils juridiques et aux moyens humains nécessaires pour lutter efficacement contre la fraude fiscale de haut niveau et la grande délinquance financière.

6 – Cadastre

La révision foncière des locaux professionnels décidée par la loi de finances de 2010 s'applique depuis 2017 avec moult difficultés. De plus, une révision des locaux d'habitation (46 millions de locaux !) est annoncée depuis 2018...

En janvier 2017, la cour des comptes a mis en exergue la nette détérioration de la Fiscalité Directe Locale. L'occasion était trop belle pour la DGFIP : pour résoudre le problème, il suffit de réorienter la mission cadastrale vers la fiscalité, et de transférer certaines tâches du cadastre à l'IGN...

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 FDL correcte sans une identification exhaustive des locaux, point de plan à jour permettant de recenser les changements de limites ou constructions nouvelles sans rendre caduque la mission topographique.

Pour la CGT, les missions cadastrales doivent être maintenues au sein de la DGFIP. La DGFIP doit revenir sur sa décision de mettre un terme à la mise à jour terrestre et précise du bâti. L'administration doit se donner les moyens en effectifs pour mener à bien les trois missions cadastrales.

- ▶ Il faut recréer les postes de contrôleur cadastre, avec formation à l'ENFIP, avec une affectation sur des postes identifiés.
- ▶ Il faut augmenter le recrutement de « A Cadastre », de géomètres et assistants géomètres.
- ▶ Il faut rééquilibrer la mission des géomètres. Ces derniers

ne doivent faire ni du « tout topo », ni du « tout fiscal », mais avoir une mission pour l'essentiel, certes axée sur le plan, mais aussi de soutien de terrain aux secteurs fonciers dans le cadre d'évaluations ou de contentieux complexes nécessitant une visite sur place, de participer avec les contrôleurs à certaines CCID car ils ont la connaissance du terrain.

Le métier des assistants géomètres est lui aussi fragilisé par la menace qui pèse sur la mission topographique avec la volonté à peine voilée d'externaliser la mission.

Déjà, la réduction des activités terrain des géomètres voulue par la DG et l'expérimentation de nouvelles technologies pour la remplacer font craindre une progressive disparition du métier.

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

- ▶ le recrutement d'assistants géomètres nécessaires à l'accomplissement de la mission cadastrale dans son ensemble,
- ▶ le retrait de tous les projets de transfert de la mission topographique vers l'IGN.

C'est le seul moyen pour l'administration de maîtriser l'ensemble de la confection de la Représentation Parcellaire Cadastre Unique, qui doit se substituer à terme au plan cadastral.

La CGT réaffirme la prépondérance du plan cadastral comme référentiel. À cette seule condition, la qualité de celui-ci ne sera pas détériorée par la RPCU.

L'opposition de la CGT à la funeste réforme CDI/CDIF, puis SIP/CDIF s'est révélée justifiée. Quelques années plus tard il n'y a pratiquement plus de « sachants » cadastre dans les SIP, cadastre qui, comme attendu, a été englouti par les autres missions des SIP.

La CGT Finances Publiques revendique un meilleur maillage territorial des structures cadastrales de plein exercice, ce qui implique le maintien de CDIF existants sur le territoire et des créations et rétablissements de CDIF partout où c'est nécessaire.

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

7 – Publicité foncière / Patrimoine / Enregistrement

Publicité foncière

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'ANF. Elle combat résolument la casse du maillage territorial décidée dans le cadre de la mission CAP 22.

Aujourd'hui, les délais de publication des actes immobiliers explosent, dégradent le service rendu aux usagers et impactent très largement de nombreux services de la DGFIP (SIP, CDIF, SIE...). Le principe d'une véritable seconde main, gage de qualité du fichier immobilier, doit être réaffirmé.

La CGT 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 réclame l'application stricte du décret de 1955.

Elle 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.

Enregistrement

La CGT rappelle son opposition à la constitution de services départementaux d'enregistrement (SDE), 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 et 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, ainsi qu'à celui des SIE, pour l'aspect recouvrement.

La CGT 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.

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'IFI (Impôt sur la fortune immobilière) en lieu et place de l'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 » qui peut y croire ? 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 réintroduire une véritable progressivité, sachant que, par exemple, le taux de la dernière tranche est passé de 1,80 % en 2006 à 1,50 % aujourd'hui.
- ▶ 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.

8 – Domaine

Ses services sont depuis longtemps l'objet des pressions du secteur privé pour peser sur la gestion des biens de l'État, 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.

La note du 13 janvier 2014 instaurait une expertise privée pour les biens de l'Etat en doublon de celle des évaluateurs des Domaines.

La restructuration de 2017 a remis en cause l'exercice de la mission d'évaluation, scindé les services de gestion, rétréci brutalement le réseau, allongé les trajets professionnels et instauré l'arbitraire des postes à profils.

À l'inverse, la CGT 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 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 officielles 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 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 ACF spécifique de 37 points pour tous et toutes.

9 – Accueil

La situation de l'accueil sous toutes ses formes ne cesse de se dégrader. Les fusions et restructurations de services, le resserrement du réseau territorial, la création de pôles se font au détriment du service public de proximité et du principe d'égalité de traitement de tous les citoyens partout sur le territoire.

Les centres de contact maintenant dédiés au seul PAS, la généralisation de l'accueil sur rendez-vous, la réduction des horaires d'ouverture au public ne masquent pas les difficultés à assurer la mission d'accueil suite aux suppressions massives de 35 000 emplois.

Les sollicitations globales en matière d'accueil à la DGFIP ne sont pas en baisse mais en augmentation, compte tenu des modifications législatives incessantes et mal maîtrisées.

On assiste à une explosion de l'accueil physique les jours d'ouverture, malgré toutes les mesures législatives prises pour empêcher les usagers d'utiliser le service fiscal et foncier de proximité :

- ▶ l'obligation légale de télédéclarer en ligne l'impôt sur le revenu comme les entreprises qui, toutes, étaient concernées par la dématérialisation totale des procédures déclaratives et de paiement des impôts des professionnels,
- ▶ la généralisation de l'obligation d'utiliser les paiements dématérialisés, ainsi que la disparition programmée des caisses en numéraire.

L'objectif affiché du gouvernement est la mise en place de la e-administration d'ici 2022 avec 100 % des démarches administratives effectuées depuis Internet dans le cadre de « l'État plate-forme »...

Un point d'entrée unique, « le compte citoyen en ligne », qui rassemblera sur une même interface tous les droits, notamment la situation fiscale, est en cours de construction.

Pour la réception physique locale, le gouvernement travaille autour des maisons de services au public à des lieux d'accueil uniques offrant des services publics mutualisés équipés de bornes numériques, d'agents polyvalents contractuels, voire sur la mise en place de bus itinérants...

En parallèle, la DGFIP impulse la mise en place des accueils sur rendez-vous, préalable nécessaire au démantèlement des SIP/SIE. Les conséquences sont doubles : une disparition de la confidentialité pour les usagers (gestion du dossier en direct dans le hall par l'accueil primaire ; si le dossier est trop complexe, on lui refusera l'accueil en secondaire pour privilégier une prise de rendez-vous ; un contre-appel est censé être effectué par les agents de secteur pour régler la problématique par téléphone...), ce qui instaure un barrage dans les accueils primaires et force les usagers à revenir une seconde fois. Généralement, cela s'accompagne aussi de la mise en place de la délivrance en différé des avis d'impôt sur les revenus afin de contraindre les usagers à se connecter sur leur espace personnel en ligne.

La CGT Finances publiques condamne ces dérives de fonctionnement, la mise en place du PAS et la création de telles structures.

Elle rappelle qu'elle revendique des services de véritable proximité de pleine compétence.

La CGT revendique la fin des centres de contact et la réimplantation des appels téléphoniques sur les centres de finances publiques avec des agents en nombre suffisant pour assurer cette mission complémentaire à l'accueil physique.

Elle revendique aussi l'arrêt de toute limitation des encaissements en numéraire, le maintien de la gestion du numéraire au sein de nos services, le retrait de la télédéclaration et le télépaiement obligatoire.

Cependant, l'administration, contre l'avis des agents, contribue activement à la fracture numérique. En effet, rien dans la Constitution n'oblige les usagers à disposer d'un ordinateur et



de plus en plus de personnes sont discriminées socialement par leur illettrisme. La dématérialisation forcée entraîne donc une rupture d'égalité devant l'impôt ; les plus fragiles culpabilisent et n'osent pas protester. La CGT Finances Publiques s'oppose à cette discrimination.

La CGT exige que la mission accueil soit renforcée avec le maintien de la liberté pour l'utilisateur de choisir la façon dont il veut contacter son administration. Ceci nécessite un renforcement général en personnel pour les missions d'accueil physique, l'abandon de l'APRDV obligatoire comme unique voie d'accès hors numérique ou téléphonique.

La CGT revendique pour tous les services des moyens accrus en personnels statutaires pour accomplir normalement 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, droits aux horaires variables).

10 – 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 celles et 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...

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 parfois 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. Le domaine de l'assistance, principal réservoir de suppression d'emplois informatiques ces dernières années, en offre sans doute l'illustration la plus désolante avec la suppression du téléphone et la déliquescence de l'assistance de proximité.

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

Pourtant, l'informatique de la DGFIP est sans doute 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 sans doute 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 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 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 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 défendra bec et ongles ;

- ▶ 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 ;
- ▶ par la possibilité de travailler dans des centres au plus près des personnels.

11 – Missions transverses (RH, logistique)

Les réformes de l'Etat et territoriale ont pour objectif de caler l'organisation publique sur un modèle euro compatible.

La réduction du nombre de régions, combinée à la loi mobilité, sont les leviers pour détruire le maillage du réseau de la DGFIP.

La fusion des DDFIP est annoncée avec toutes ses conséquences : périmètre des missions et des services, mutualisation, organigrammes, avenir des agents..., à l'instar de ce qui s'est fait pour les DIRCOFI, DISI...

Dans ce cadre, les missions support sont au cœur des objectifs d'économies via l'interministérialité des services RH, le matériel, les achats... Au nom de la synergie et des doublons entre fonction publique d'Etat et territoriale, les missions transverses sont les premières menacées.

À ce titre, SIRHIUS va remplacer toutes les applications de gestion des RH au ministère de l'économie et des finances. Le service d'appui aux RH (SARH), allié aux CSRH supra départementaux, vont préfigurer la tutelle de la DGAFP sur les ressources humaines. Cela va permettre de continuer l'harmonisation par le bas des règles de gestion et finir de casser le modèle départemental des DDFIP, notamment avec la mise en place des pôles supra départementaux.

La restructuration des services RH (CSRH, SIA et SARH), couplée avec le déploiement précipité de SIRHIUS, génère actuellement beaucoup de souffrance et d'incompréhension, aussi bien chez les agents en poste dans ces services que chez l'ensemble des agents de la DGFIP. La complexification des procédures,

la multiplication des interlocuteurs, la lourdeur et les bugs à répétition de ce logiciel entraînent une surcharge de travail permanente pour les agents positionnés dans ces services. Les agents de la DGFIP ne trouvent plus d'interlocuteurs et les cas particuliers ou complexes ne peuvent plus être pris en charge comme ils devraient l'être.

La fermeture ou le déplacement annoncé des sites installés dans les grandes villes, trop coûteux au regard de l'immobilier, vont impacter tous les services transverses.

Au-delà de notre réseau déconcentré, les préfets seront chargés d'"adapter les ressources aux enjeux qu'ils jugent prioritaires sur le territoire" (rapport cap 2022).

Au contraire, la CGT Finances Publiques revendique des services de proximité de pleine compétence pour toutes les fonctions supports. Ils sont garants du bon fonctionnement de l'administration et d'une qualité de service public de haut niveau. De même, la CGT Finances publiques est opposée à toute forme d'externalisation ou sous-traitance des missions, notamment concernant le nettoyage, la restauration et le gardiennage dont les enjeux sont essentiels au bon fonctionnement des services.

12 – 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.

Seule la mission de maintenance assurée par les agents des services communs semble relativement préservée à ce jour. Ils deviennent peu à peu la seule composante des agents techniques de la DGFIP, mais doivent être toujours plus polyvalents (avec des formations insuffisantes) et corvéables, au mépris de leur doctrine d'emploi inscrite dans la circulaire DGFIP du 7 septembre 2016.

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 ;
- ▶ 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 – REGIME INDEMNITAIRE – FDD – POUVOIR D'ACHAT – NIVEAU DE VIE

Dans un contexte fortement marqué par des années de gel du point d'indice, de 2010 à 2016 et à nouveau en 2018, par les annonces du gouvernement dans le Document d'orientation « Refonder le contrat social avec les agents publics », qui remet en cause tous les fondements et principes du Statut général des fonctionnaires, 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.

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.

Elles ont amené à une déstructuration 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 Fonction publique n'a pas signé l'accord PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunération) qui a suivi et maintenu la même logique. Et ni l'augmentation du point d'indice de 0,6 %, au 1er juillet 2016 et au 1er février 2017, ni les revalorisations des grilles indiciaires générées par PPCR ne permettent de rattraper les pertes accumulées depuis 2000.

La perte de pouvoir d'achat du point d'indice (sur l'indice des

prix) depuis le 1er janvier 2000 s'élève à 16,61 % au 1er octobre 2018 : le point d'indice actuellement à 4,686 € devrait être à 5,465 € 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 1800 € 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 1800 € brut mensuel, soit 2160 € mensuels ;
- ▶ la fixation du point de départ de la carrière B (niveau BAC) à 140 % du SMIC porté à 1 800 € bruts, soit 2 520 € mensuels et à 180 % du SMIC pour la carrière A (BAC + 3), soit 3 240 € mensuels ;
- ▶ la refonte de la grille indiciaire reconnaissant les qualifications et les niveaux de recrutement ;
- ▶ le retour à une négociation annuelle aboutissant à une revalorisation indiciaire.

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 du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif ;
- ▶ De mettre fin à l'augmentation de la part des primes et indemnités dans le traitement ;
- ▶ Le transfert « prime/point », initié en 2016 dans PPCR de manière tout à fait insuffisante, doit se poursuivre et s'amplifier sans impacter les revalorisations indiciaires ;
- ▶ 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 ;
- ▶ 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 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 SFT, notamment pour le premier palier.

Enfin, la CGT 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 ».

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.

Il faut en finir avec l'application FDD qu'il convient de remplacer par une autre, facile d'utilisation.

La CGT exige :

- ▶ La revalorisation 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 mise en place de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) à la DGFIP, 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.
- ▶ La prise en charge des compléments d'assurances quand l'agent est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour sa fonction.
- ▶ 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.
- ▶ 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.
- ▶ Le remboursement de la totalité des frais engagés, les agents n'ayant pas à en être de leur poche en cas de déplacement professionnel.
- ▶ Les frais de stationnement ne doivent pas être limités à un remboursement basé sur 72 heures.

La CGT exige de voir appliquer les modalités qui permettent



une prise en charge plus rapide et plus proche de la réalité 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 ;
- ▶ un état de frais vérifié et validé par un chef de service ne doit pas être remis en cause par le CSRH ;
- ▶ 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 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.

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. Au demeurant, chaque fois que ce sera possible, l'administration doit éviter aux agents l'engagement de frais et prendre en charge directement aux lieux et places des agents les frais professionnels à engager. La NBI vie chère doit être attribuée à tous les agents situés dans les départements qui souffrent d'un manque d'attractivité. Enfin dans ce but, toutes mesures favorisant l'action sociale (restauration logement vacances loisirs,...) finances (CNAS 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 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 d'une valeur faciale de 6 € avec prise en charge de l'employeur à hauteur de 3 €. La CGT Finances publiques propose que la participation de l'employeur soit portée au maximum légal. Par ailleurs, la CGT finances elle 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 3 ans après la décision unilatérale du gouvernement de l'époque, la CGT confirme son opposition au protocole PPCR mis en œuvre malgré l'opposition majoritaire des organisations syndicales représentatives dont la CGT. PPCR ne conduit pas aux légitimes améliorations de carrières attendues par les agents et maintient le blocage des taux de promotions et la non prise en compte des qualifications mises en œuvre par les personnels dans l'exercice de leurs missions.

De fait, les modifications apportées demeurent très insuffisantes (intégration partielle des primes dans le traitement brut, revalorisations indiciaires limitées...), cependant que certaines mesures ont des conséquences clairement négatives (conditions de reclassement dans le grade et entre certains corps qui provoquent des reculs, allongement de la durée de carrière dans le grade, maintien d'une faible amplitude de carrière dans le corps, suppression des minorations de durée d'échelon avec en ligne de mire la carrière au mérite...).

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, 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 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 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 ;
- ▶ l'abandon de la limitation du nombre de passages de concours ou examens ;
- ▶ le maintien pour les informaticiens des trois modalités de recrutement (contenues dans le décret de 1971) : un concours externe et interne spécifique, un examen qualifiant en cours de carrière, un concours avec épreuve qualifiante pour favoriser la promotion interne des personnels informaticiens de catégorie C ;
- ▶ la mise en place de concours internes de C en B et de B en A avec une option Missions informatiques, au même titre que les options missions transverses, missions fiscales et missions gestion publiques ;
- ▶ 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 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'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 revendique :

- ▶ 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, 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 CAPN du corps d'accueil.

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.

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 corresponde 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, pour chaque corps, minimal de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et de fin de carrière, 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.

Mesures et conséquences des modifications des décrets statutaires

Depuis 2005, un ensemble de décrets régissant les corps de catégories A, B et C, ainsi que ceux des agents des finances publiques ont eu des conséquences notables sur les déroulements de carrières et sont à l'origine de différences de traitement entre les agents. Il s'agit en particulier des décrets n° 2005-1228 du 29 septembre 2005, 2006-1827 du 23 décembre 2006, 2009-1388 du 11 novembre 2009.

La CGT revendique :

- ▶ l'application de mesures correctives immédiates et rétroactives les concernant :
- ▶ **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.**

Les promotions

En matière de déroulement de carrière, la CGT 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 est déterminant, comme les listes d'aptitude ou toute forme d'avancement au choix.

La CGT Finances Publiques revendique l'examen de tous les dossiers présentés en CAP (CAPL préparatoires et CAPN) et de

redonner aux élus le temps matériel nécessaire pour le contrôle des règles et la défense des agents.

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 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 ;
- ▶ aucun agent 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 les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, et hors de tout contingentement budgétaire. 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. La CGT affirme donc son opposition au fléchage de fin de carrière proposé par la DGFIP (agents âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année du tableau).

La Liste d'aptitude (LA) et examen

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire 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 cadastrés, 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 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 pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés...) ;
- ▶ La possibilité de défendre en CAPN la totalité des collègues ayant postulé, et non pas seulement des classés "excellent". Une plus grande transparence avec l'accès pour les élus aux 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 ;
- ▶ L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. De plus, l'administration se sert de ce système pour justifier un dialogue social de façade en accordant avec parcimonie quelques dossiers supplémentaires (16 en 2019 pour 4262 agents n'ayant pas obtenu leur promotion).

Les élus de la CGT Finances Publiques, garants d'une gestion équitable et transparente des dossiers des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, contre les pratiques « clientélistes » et l'inégalité de traitement des agents.

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, 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.

Le système de notation revendiqué par la CGT ne doit faire l'objet d'aucun contingentement.

Dans le cadre du dispositif actuel, la CGT revendique :

- ▶ le maintien de deux niveaux de recours, en CAPL préparatoire et CAPN de pleine compétence ;
- ▶ 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

Préparation aux concours, examens et sélections

La CGT Finances Publiques revendique :

- ▶ une préparation complète 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 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 ;
- ▶ 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.

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.

Elle revendique la suppression des évaluations.

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

La CGT Finances Publiques réfute toute mise en place et projet de stage probatoire dans les services. 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 1^{ères} affectations des stagiaires au mouvement général à l'ancienneté administrative recalculée pour toutes les catégories A, B et C.

Pour les lauréats, la CGT revendique que le choix de la « dominante » se fasse en cours de scolarité. Il ne doit être en aucun cas un préalable à 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 ;
- ▶ une formation initiale de 6 mois pour les agents C.

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.

Pour la CGT, 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.

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 nouvelles règles établies par la DGFIP pour les prochaines années sont à l'exact opposé de ce droit. Elles visent à faciliter le déplacement des agents dans la perspective des suppressions de postes et de la restructuration de la DGFIP. Toutes les garanties obtenues depuis la fusion et accompagnant celle-ci sont supprimées au détriment des agents, laissant libre cours à l'arbitraire.

Pour la CGT, les évolutions apportées aux règles de gestion sont contraires à nos revendications et inacceptables.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques exige le retrait total de la note du DG du 10 décembre 2018 intitulée « bâtir un nouveau réseau » et les directives de 2017 qui ont remis en cause les règles de gestion à la gestion.

Des principes forts pour la CGT :

- ▶ 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 ;
- ▶ faire respecter la déclinaison des règles nationales au niveau local et des CAPL qui prononcent en toute transparence les affectations 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 ;
- ▶ renforcer 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. Pour les CAP, il doit y avoir obligation de disposer en préalable du TAGERPIP avec tous les services identifiés et la connaissance des vacances d'emploi, et d'examiner l'ensemble des mesures de gestion (notamment ALD, Direction...).

La CGT revendique :

- ▶ le retour aux règles de gestion antérieures à 2017, assorties des améliorations qui suivent :
- ▶ le renforcement du rôle des CAP ;
- ▶ la présentation en CTR de l'instruction sur les règles de gestion ;
- ▶ 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 ;
- ▶ le retrait du projet de loi de transformation de la fonction publique.

Les mouvements

Toutes les demandes de mutation, pour convenances personnelles, prioritaires, les réintégrations et les 1^{ères} 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 2^e 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 CTL 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 de faire une demande au premier mouvement qui suit l'intégration de l'agent à la DGFIP, quelle que soit la date de celle-ci ;
- ▶ 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 sa promotion ;
- ▶ la suppression des délais de séjours minimum ;
- ▶ la tenue de CAP qui permettent aux agents d'avoir connaissance de leur affectation locale au plus tard deux mois avant leur installation.

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.

L'affectation sur la mission structure :

La CGT Finances Publiques revendique des affectations plus fines dès la CAP nationale, 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.

Contre les affectations au choix :

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 en CAPN 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) ;
- ▶ 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.

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 ;
- ▶ 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 ;

- ▶ 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.

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.

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 est favorable au principe du rapprochement interne sur l'ensemble des départements ;
- ▶ la CGT s'oppose au report des reliquats de rapprochements dans le cadre du taux de priorités fixé à 50 % par la Direction générale.

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.

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.

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 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.

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 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.

Les affectations des EDR

Pour la CGT Finances Publiques, il est essentiel de partir de la doctrine d'emploi des EDR pour décliner les règles d'affectation. La CGT ne conçoit pas les EDR comme une équipe d'agents à géométrie variable, prévue pour pallier les suppressions d'emplois. Le rôle de l'EDR doit être principalement de faire face aux absences diverses (congrés, formations, autorisations d'absence diverses,...) et d'apporter un soutien aux services,

dans des conditions à préciser : le soutien « technique », notamment dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre de nouvelles réglementations ou de nouveaux outils, doit d'abord relever de la formation professionnelle continue et les pics de charge prévisibles (campagne IR, sortie des rôles..) doivent avant tout faire partie de l'organisation du travail des services.

La CGT Finances Publiques s'oppose au recrutement au choix. Ce dernier laisse, en effet, un pouvoir discrétionnaire exorbitant aux directeurs locaux, qui ont ainsi tout loisir de faire leur « marché » au sein de leur département, de choisir le nombre d'agents de l'EDR et de s'affranchir de l'obligation de formation.

La CGT Finances Publiques, très attachée à des règles identiques pour tous, revendique :

- ▶ une structure nationale avec un nombre suffisant d'emplois A, B ou C et leur localisation établis en CTR puis déclinés en CTL : les emplois de l'EDR doivent être identifiés au TAGERFIP ;
- ▶ l'affectation doit s'effectuer selon la règle commune, avec une affectation nationale sur la structure EDR, respectant les critères tels la prise en compte des vœux des agents, la règle de l'ancienneté administrative et le délai de séjour d'un an ;
- ▶ une affectation locale sur une zone géographique départementale ou infra-départementale. Au niveau local, les affectations des EDR doivent faire l'objet d'un examen périodique et régulier en CTL entre la direction et les représentants des personnels.

F – 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. Pour exemple, le projet intitulé « refonder le contrat social avec les agents publics » ne fera qu'accroître 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, remise en cause des CHSCT et réduction des prérogatives des CAP). De même, le rétablissement du jour de carence, le gel du point d'indice et la non-revalorisation des rémunérations sont des mesures aggravantes pour les 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.

Si les accords de la FP signés par la CGT en 2013 constituaient un premier pas, force est de constater qu'à part une réflexion, rien n'a avancé sur le sujet, bien au contraire.

À ce jour, aucun moyen financier sur l'égalité n'est mis en place. La CGT Finances Publiques revendique des moyens pour mettre en place cette égalité, et des moyens péculiaires et humains pour dispenser des formations contre les violences sexistes et sexuelles subies par les femmes dans les sphères professionnelles et privées. C'est une des raisons pour lesquelles la CGT Fonction Publique n'a pas signé le nouveau protocole proposé par la Fonction Publique.

Il conviendra en particulier de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement, d'une promotion ou d'une suppression de poste soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

- ▶ une réelle mixité des filières de formation initiale et des métiers ;
- ▶ 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 ;
- ▶ l'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- ▶ un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) entre femmes et hommes ;
- ▶ 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 ;

- ▶ à l'instar du congé paternité, nous revendiquons l'instauration d'un congé de co-maternité et de co-paternité pour les couples gays et lesbiens ;
- ▶ 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 ; renforcer les prérogatives du CHSCT : désignation d'un référent, suivi d'une enquête indépendante obligatoire ; protection de 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.

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 propose l'ajout obligatoire dans les bilans sociaux de la DGFIP et de ses directions locales d'un indicateur 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 revendique une prise en compte des difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et 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.

G - Handicap

Le terme handicap désigne les incapacités ou difficultés que rencontre une personne à agir dans son environnement en raisons 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.

Le recrutement

La CGT 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 en fonction 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 la plus grande objectivité, transparence et égalité des chances dans le recrutement par :

- ▶ une véritable politique d'intégration 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 handicapés ;
- ▶ 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.

La titularisation

La CGT Finances Publiques revendique que la CAP qui statue sur la titularisation des personnels handicapés 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, le CHSCT, 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 handicapés, qui ne répond pas aux difficultés rencontrées par ces agents lors de la formation initiale.

À défaut, dans le cadre imposé du dispositif actuel de titularisation, la CGT revendique la prise en compte de la notion de « stage probant », permettant d'obtenir la titularisation de contractuels handicapés ayant satisfait aux exigences du stage pratique.

La vie à la DGFIP des personnels en situation de handicap

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

Cela passe par la prise en compte du handicap en formation initiale et continue en cours de carrière :

- ▶ 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 ;
- ▶ l'aménagement du poste de travail et des locaux ;
- ▶ l'aménagement et l'accessibilité du poste de travail et la mise aux normes impérative des locaux et leur financement intégral par le budget des directions doivent être respectés ;

- ▶ l'aménagement du temps de travail dans le respect de la loi de 2005 sur le handicap ;
- ▶ l'intervention du médecin de prévention et du CHSCT 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.

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.

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).

L'administration doit informer chaque personnel handicapé 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 d'avantage 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 doit sensibiliser les militants sur l'attention particulière à apporter à la situation et aux revendications 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 fonds versés par le FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique).

Vie syndicale

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

H – 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 domiennes.

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 monopôle, ainsi qu'un chômage de masse structurel avec des taux élevés nettement plus élevés que la moyenne nationale. En conséquence cette fracture multiforme doit être réduite par des mesures concrètes.

Les assises des Outre-mer voulues par le Président MACRON, étendues sur une durée de 8 mois, à l'instar de la loi égalité réelle n'apportent pour le moment aucun effet tangible sur la vie en outre-mer et laissent perplexes les domiens sur le grand débat proposé par le gouvernement aujourd'hui pour endiguer le

mouvement gilets jaunes.

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.

Aujourd'hui les problématiques des outremer semblent passer au second plan. L'évaluation gouvernementale des situations locales, essentiellement selon des critères comptables, s'est traduite par la formule de MACRON « je ne suis pas le père Noël et vous n'êtes pas des enfants ». Ces paroles sonnent étrangement et font table rase de la sous administration connue dans les DOM.

Il convient donc de ne pas obérer la réalité des retards structurels des DOM, comme la couverture numérique, les transports publics, 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'Etat 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 DOM ne sauraient se justifier par la simple reproduction des restructurations et modernisation numérique de notre administration via des gains de productivité. La DGFIP doit donc prendre en compte les revendications suivantes qui demandent des adaptations en adéquation avec les besoins de services publics destinés à des populations fragilisées économiquement et socialement :

- ▶ La spécificité du régime fiscal et les nécessités locales d'un accueil physique massif, impose 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 des DOM. 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 DOM 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 DOM d'origine aujourd'hui, comme dans les années 70 avec le BUMIDOM (de 1963 à 1981) s'avère indispensable. Cette jeunesse se trouve obligée de partir, à cause d'un taux de chômage dépassant largement les 50 %. Pour ce retour au pays la CGT Finances Publique en juin 2015 dans le premier groupe de travail à BERCY abordant ces questions DOM avait proposé des critères premiers liés aux différentes conséquences générées par la situation d'éloignement pour permettre un retour plus aisé des domiens. Cette migration massive des jeunes et le vieillissement des domiens vivant sur place viennent aujourd'hui poser clairement le risque de génocide par substitution que le visionnaire Aimé CESAIRE avait évoqué en 1975 au sujet de la Guyane. C'est donc bien ce risque majeur cumulé aux autres qui demande que l'administration, premier employeur de ces régions, veille à ne pas rallumer la mèche des poudrières sociales des DOM. Les mobilisations populaires de masse démontrent la gravité et la profondeur du malaise social existant dans ces régions : 2008 et 2017 en Guyane, 2009 en Martinique et Guadeloupe et 2018 à Mayotte.

La CGT Finances publiques revendique aussi avec les agents en poste dans les DOM :

- ▶ Les créations d'emplois pour faire face aux charges de travail et aux missions dans les DOM.
 - ▶ L'institutionnalisation de groupes de travail DOM avec participation d'experts DOM locaux devenus indispensables au regard des restructurations et réformes en cours et à venir. À ce titre la DG sait déjà parfaitement organiser des Comités de Direction avec les DRFIP des DOM à Bercy.
 - ▶ La création d'un centre de formation basé en Guyane 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, avec des frais de missions adaptés compte-tenu de l'immensité du territoire.
 - ▶ La création de six postes de géomètres pour la Guyane,
- compte tenu de la mise en place de la SAFER résultant des accords de Guyane du 21 avril 2017.
 - ▶ La prise en compte des horaires spécifiques (journées longues et courtes) dans les DOM doit être intégrée dans SIRIUS ainsi que pour les journées de formations. Toutes les compensations de temps de travail et de temps de trajet doivent être appliquées au mieux disant pour les agents concernés.
 - ▶ 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 outre-mer de la DGFIP.
 - ▶ Toujours en matière de formation et de concours, les domiens demandent l'intégration des jours de commémoration de l'abolition de l'esclavage de chaque DOM dans les calendriers des sessions.
 - ▶ Pour les DOM, la mise en place de l'organisation de concours nationaux avec affectation locale pour pallier les difficultés de recrutement.
 - ▶ Dans le cadre d'une expérimentation en Guyane, dont la vocation serait étendue aux autres DOM, 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, les moyens informatiques et logistiques). Elle demande également une étude d'impact sur la réalisation de deux grandes cités administratives, l'une à Cayenne et l'autre à 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 aux CHSCT des différentes administrations concernées avant toute mise en œuvre.
 - ▶ 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, des retraités et des futurs retraités des DOM.
 - ▶ La CGT Finances Publiques exige le maintien du dispositif de l'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 avec les agents originaires affectés en métropole revendiquent :

- ▶ Le maintien des congés bonifiés dans leur durée actuelle avec une harmonisation sur un texte unique sur les conditions d'octroi non interprétable, d'application impérativement uniforme et commune aux trois versants de la fonction publique ;
- ▶ l'ouverture des congés bonifiés aux conjoints non originaires.

Notre syndicat refuse en bloc et s'insurge contre le projet de "réforme"-suppression des congés bonifiés des seuls Originaires DOM affectés en métropole, les métropolitains affectés dans les DOM gardant le système actuel de bonification de congés (65 jours consécutifs). Ce projet constitue un retour aux discriminations coloniales d'avant 1978 entre métropolitains et « Originaires DOM ».

- ▶ l'extension des Congés Bonifiés aux Originaires des autres « Outre-Mers » que les "DOM" et aux originaires des anciennes colonies françaises,
- ▶ l'abrogation de la notion de résidence habituelle et faire droit aux demandes du collectif revendicatif CGT-DOM de l'UFSE (cf : le 4 pages) sur ce sujet.
- ▶ En matière sociale les différents dispositifs contenus dans le 4 pages du collectif revendicatif CGT-DOM de l'UFSE sont des revendications portées aussi par la CGT Finances Publiques.
- ▶ L'installation des stagiaires doit faire l'objet d'un suivi à chacun de leur mouvement d'affectation pour améliorer les conditions d'accueil.

I – Non titulaires, agents techniques, service civique et apprentis

Sur les mêmes missions, et en particulier sur celles de nettoyage et de restauration, nous avons des collègues qui relèvent de régimes juridiques différents :

- ▶ salarié d'une société prestataire de droit privé ;

- ▶ agent contractuel de droit public ;
- ▶ agent technique fonctionnaire.

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.

Les agents contractuels de droit public

Dans notre réseau, les agents non titulaires 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.

La précarité des agents contractuels touche aussi :

- ▶ leur rémunération (moins sur les missions techniques et administratives hors encadrement) ;
- ▶ la protection sociale, qui diffère de celle des fonctionnaires de la DGFIP (absence de subrogation) ;
- ▶ leur carrière (absence de tableau d'avancement par exemple) ;
- ▶ les conditions d'exercice de leurs missions souvent ignorées par les directions locales.

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 14 ans, effectuent le travail d'agents administratifs des Finances Publiques sans bénéficier du statut.

Pour la CGT, il faut mettre fin à cette discrimination, qui touche une population constituée de femmes à 90 % et, pour cela, défendre le statut.

Pour les agents contractuels, 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 ;
- ▶ 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.

Les ouvriers d'Etat

Les ouvriers d'Etat occupent des postes permanents par dérogation aux règles des fonctionnaires pour répondre à des missions précises correspondant à leur répertoire des emplois. Au Service de la Documentation Nationale du Cadastre, ils sont 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).

La CGT Finances Publiques revendique :

- ▶ l'arrêt des suppressions de postes d'ouvriers d'Etat ;
- ▶ la réouverture de recrutements d'ouvrier 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 ;
- ▶ la création d'un neuvième échelon pour toutes les catégories professionnelles, avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2017 ;
- ▶ le calcul de la prime de rendement sur la base du salaire du cinquième échelon de la catégorie professionnelle avec effet rétroactif au 1^{er} 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 FSPOEIE (Fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'Etat), garanti sur le budget de l'Etat et le calcul des pensions sur les salaires.

Les agents techniques à la DGFIP

La CGT 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 CTL ne sont cependant pas respectés dans toutes les directions locales et spécialisées.

De plus, seuls les agents techniques fonctionnaires sont sensés en bénéficier, ce qui n'est pas le cas des 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 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.

Le service civique, apprentis, stagiaires

La CGT finances publique 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) ou 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 que les personnels de ce type bénéficient de l'ensemble des droits syndicaux reconnus par le code du travail (syndicalisation, accès au CHSCT, droit de grève, participation aux HMI, ...) et au maximum de possibilité en matière d'action sociale du MINEFI.

La CGT 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.

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 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 ;
- ▶ que les postes proposées correspondent à un programme pédagogique précis et à un diplôme (proposition de suppression) ;
- ▶ que certaines missions soient écartées du périmètre envisagé pour recevoir des apprentis pour éviter tout problème déontologique ;
- ▶ que la défense et le suivi des apprentis par les organisations syndicales soient garantis et réglementés.

J – La retraite et les retraité(e)s

Si le patronat n'a pas pu empêcher en 1945, à la Libération, la mise en place de la Sécurité Sociale, incluant pour les salariés du secteur privé un régime général de retraite par répartition, il n'a cessé depuis, souvent appuyé par les gouvernements successifs, de vouloir remettre en cause cet acquis social. 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), 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.

Le « système universel par point » voulu par le président Macron signifierait :

- ▶ la disparition des pensions civiles et militaires de l'État, ainsi que des 41 autres régimes ;
- ▶ la perte de toute garantie sur le niveau des pensions puisque la valeur du point peut varier au fil du temps ;
- ▶ la fin de la prise en compte des 6 derniers mois ou des 25 meilleures années pour le calcul des pensions, seule la durée totale de carrière étant prise en compte ;
- ▶ la fin de droits collectifs permettant de majorer les pensions, telles que la catégorie active et les majorations pour enfants ;
- ▶ un risque de remise en cause des pensions de réversion.

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 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 1993 ,
- ▶ 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 ;
- ▶ 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 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 durée requise pour une carrière complète ne pouvant être supérieure à 37,5 annuités ;
- ▶ 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 de 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 ;
- ▶ 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 handicapés 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 ;
- ▶ le rétablissement d'une bonification aux agents, permettant de compenser les retards de carrière consécutifs à la



maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants ;

- ▶ une majoration de la durée d'assurance pour enfant handicapé augmentée à hauteur de 8 trimestres comme dans le privé et tendre vers 16 trimestres ;
- ▶ l'extension de la majoration d'assurance pour enfant handicapé 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 handicapé ;
- ▶ 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 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 25 meilleurs 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 pour le 3^e enfant à charge ;
- ▶ 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.

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 au risque lié 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 et médical des personnes en difficulté ;
- ▶ l'amélioration de l'aide au maintien à domicile.

K – 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 CSG/IR.

Cette remise en cause du financement de la maladie, mais aussi du chômage, s'inscrit dans le projet de réforme de notre système de retraite solidaire par répartition envisagé pour 2019 par le Président de la République et son gouvernement. Ce serait

passer d'une logique de droits associés au travail à une logique de solidarité qui passe par l'impôt !

Rappelons aussi que la fraude sociale, principalement patronale, est évaluée entre 25 à 55 milliards par an.

C'est pourquoi la CGT Finances publiques défend une conception de la protection sociale complémentaire se réduisant au renforcement du régime général obligatoire, tel qu'il a été créé en 1945 par le Conseil National de la Résistance. La CGT Finances publiques combat toute idée et mesure de transfert de charges de la protection sociale obligatoire vers la complémentaire.

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.

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'État 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 ;
- ▶ 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.

