

**cftc
dgfip**



Syndicat

cftc

Finances publiques

Du
26 juin 2023
au
29 juin 2023

La résolution générale

5^{ème} Congrès

**SAINT-JORIOZ
2023**

**haute
savoie**
le Département

Introduction

Les 4 années passées ont vu notre quotidien de travail bouleversé sous l'influence des changements législatifs (LTFP) et des conséquences de la pandémie. Par ailleurs notre environnement se trouve modifié sous couvert du cadre d'objectif et de moyens.

La pandémie et les confinements successifs depuis 2020 ont fait émerger le télétravail de manière précipitée et dans l'impréparation. Les problématiques qui sont alors apparues sont liées aux conditions d'exercice des missions, ainsi que le management non préparé et adapté. L'explosion du télétravail a autorisé la direction à réenclencher une réflexion active sur les surfaces de travail.



Pour la CFTC DGFIP, la revendication de la qualité d'être humain en tant que force de travail, tant en présentiel qu'en distanciel doit rester une priorité.

Pour cela, la CFTC DGFIP revendique un management formé et construit à la gestion des équipes mixtes. L'agent en distanciel ne doit pas être suspecté d'être en vacances. Les tensions entre agents en présentiel et en télétravail ne pourront s'apaiser que par un management adapté et la fourniture d'un matériel informatique et téléphonique à hauteur des besoins. Les conditions du télétravail restent une source d'injustice qu'il faudra gommer complètement : accès au télétravail, conditions matérielles. La CFTC DGFIP revendique une vigilance particulière sur la sécurité des télétravailleurs.

En alternative au télétravail, la CFTC DGFIP propose la possibilité de co-working. Cette alternative qui doit respecter une répartition géographique fluide, adaptée et de proximité doit être un choix de l'agent.

Par ailleurs, la CFTC DGFIP reste opposée à la mise en place du flex-office.

Consciente de la réflexion en cours sur la gestion des nouveaux espaces de travail, la CFTC DGFIP revendique une concertation avec l'ensemble des agents concernés

en tenant compte de la spécificité de nos métiers et de la nécessité d'octroyer un poste de travail par agent. Pour la CFTC DGFIP, l'implantation d'espaces de confidentialité, l'adaptation des nouvelles méthodes de travail (formation – moyens matériels et humains) et un management adapté sont indispensables.

La CFTC DGFIP revendique une véritable démarche écologique en ce qui concerne tous les bâtiments dans lesquels elle exerce ses missions.

La CFTC DGFIP réclame que l'ensemble des bâtiments destinés à l'exercice des missions bénéficient de budgets conséquents et à la hauteur des exigences écologiques actuelles. Les conditions de sobriété énergétique ne doivent pas se faire au détriment des conditions de travail des agents.

Tous ces changements d'organisation peuvent amener la DGFIP à mettre en place la semaine de 4 jours. **Dans ce cas la CFTC DGFIP demande que ce dispositif soit basé sur le volontariat, sans baisse de salaire ni perte pour la retraite, avec le même nombre de RTT et la conservation du droit au télétravail.**

Quelles que soient les modalités d'organisation du travail choisies, **la CFTC DGFIP réclame que les conditions de vie au travail des agents respectent les exigences suivantes :**

- obligation de sécurité physique de tous les agents
- mise à disposition de mobiliers/matériels adaptés dès son arrivée dans le service
- mise en place d'enveloppes annuelles pour des actions de cohésions
- outils informatiques et applicatifs performants, finalisés et fiabilisés au moment de leur livraison sans que les agents soient amenés à jouer le rôle de bêta testeurs.
- sécurisation juridique des agents potentiellement impactés par la réforme de la responsabilité des décideurs publics.

La CFTC DGFIP demande en complément, des actions efficaces en matière de restauration et d'action sociale :

- en veillant à la présence d'une salle adaptée avec des tables et des chaises pour la pause méridienne (évier – réfrigérateur – micro-ondes),
- en augmentant la valeur des tickets restaurants (minimum 10 €) et le montant de la participation de l'employeur,
- en instaurant des crèches sur les grands sites,
- en développant des logements sociaux notamment sur les secteurs en tension (Paris, Lille, Nice, Lyon, zones frontalières...),
- en recrutant des médecins du travail et en baissant le délai entre 2 visites médicales

De bonnes conditions de travail dépendent également d'un recrutement efficace, transparent.

La CFTC DGFIP réaffirme son attachement à la primauté du recrutement par voie de concours.

La contractualisation doit rester l'exception sur des emplois spécifiques dont la ressource n'est pas disponible en interne.

La CFTC DGFIP défend les contractuels au même titre que les agents sous statut.

Elle revendique un accompagnement renforcé pour ceux qui le veulent dans le but de passer les concours, seule solution viable pour une égalité complète dans la rémunération, à situation comparable en matière de contraintes sur des missions identiques (même travail, même mission, même volume d'heures, mais actuellement sans statut, aucune contrainte en matière de mobilité puisque le recrutement contractuel se fait dans le bassin de vie local).

La CFTC DGFIP revendique, dans le cadre d'un renouvellement de contrat, ou dans le cas d'exercice d'une même mission sur une période suffisamment longue permettant l'acquisition d'un niveau de compétence évalué, d'attribuer à l'agent

Constats

contractuel une forme de rémunération indemnitaire se rapprochant du régime indemnitaire d'un agent titulaire sous statut sur la même mission, sans toutefois l'atteindre.

La CFTC DGFIP réaffirme que l'agent recruté par voie contractuelle doit disposer d'une formation minimale d'un niveau suffisant, évitant ainsi à ses collègues de devoir le former, en particulier sur les applications informatiques dont par essence un agent contractuel ne peut au préalable en avoir la maîtrise .

La CFTC DGFIP exige que la communication de la DGFIP sur les métiers soit réaliste pour tous les grades et qu'elle ne se focalise pas uniquement sur les missions attractives et élitistes.

Pour la CFTC DGFIP, le recrutement doit être assorti d'une formation performante :

Sur la formation initiale

- l'intervention plus fréquente de collègues des services dans les ENFIP, notamment lors de la spécialisation des missions.
- une formation qui s'inspire de l'alternance avec immersions ponctuelles dans les services, sur une durée globale revue à la hausse.
- une formation qui prenne en compte tous les futurs métiers au plus fin des missions (au sein des pôles RH, SPL, Fiscal...) même en cas de changement de métier et à défaut d'une refamiliarisation.
- un tutorat professionnalisé pour tous les cadres
- la production de fiches métier et/ou technique

Sur la formation continue

- un accès permanent aux e-formations, aux cours de formation continue et à l'appli SELF
- un maintien de la formation en présentiel
- une formation métier au plus près de la prise de poste
- une mise en place d'une information de qualité sur le compte de formation individuel des agents et les possibilités d'utilisation

L'affectation et la mobilité sont des temps forts dans la vie d'un agent. Un sentiment d'injustice s'est installé depuis la multiplication des mouvements.

La CFTC DGFIP revendique :

- un seul mouvement général au 1er septembre, complété d'un mouvement complémentaire au 1er trimestre de l'année suivante.
- une suppression du délai de séjour
- un classement des demandes à l'ancienneté au lieu du rang de classement

au concours

- une meilleure visibilité sur les structures du réseau et leur pérennité
- une meilleure connaissance du niveau d'incorporation de l'intelligence artificielle dans les outils permettant l'exercice de nos missions afin d'évaluer l'impact en terme de conditions d'exercice. L'intelligence artificielle doit venir assister l'agent humain et non être un outil d'asservissement de celui-ci.
- un accès pour tous les agents aux services relocalisés dans le cadre du mouvement général unique.

Dans le cadre de l'évolution de carrière, la CFTC DGFIP revendique des volumes plus importants de promotions et la limitation du recrutement au choix.

Ceux-ci doivent répondre à des critères de transparence et donner lieu systématiquement à une justification claire auprès des agents non retenus. La CFTC DGFIP demande dans chaque direction la tenue de réunions informelles bilatérales pour les promotions et les mobilités.

La rémunération indiciaire dévalorisée dans un contexte de retour vers le plein emploi, la perte de sens du travail liée au recours au tout numérique, la faiblesse des perspectives de carrière, les conditions liées aux LDG promotions et mobilité sont autant de facteurs de la faible attractivité de la DGFIP.

La CFTC DGFIP revendique :

- **au niveau fonction publique**

- une réelle augmentation du point d'indice qui ne soit pas l'aumône récemment consentie, ainsi qu'une revalorisation annuelle de celui-ci, égale au minimum à l'inflation
- une révision des grilles indiciaires pour éviter le tassement de celle-ci consécutif au seul réajustement lié au SMIC
- la révision du supplément familial de traitement avec l'instauration dès le 1^{er} enfant
- en plus d'une augmentation de l'offre ALPAF, un élargissement de l'assiette de l'indemnité de résidence
- la revalorisation des frais professionnels
- une amélioration du calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle
- l'extension de la prime d'attractivité à la première affectation sur certains postes ciblés comme non attractifs par suite de vacances récurrentes.

- **au niveau DGFIP**

- la revalorisation substantielle de la valeur du point d'ACF tenant compte de son gel depuis de trop longues années
- la transformation des primes en points d'indice ce qui permettra de les intégrer dans le calcul de la retraite initiée par PPCR
- l'indexation des primes sur l'inflation, la revalorisation des primes de caisse et

Revendications

- d'accueil, ainsi que pour toutes celles attribuées pour des missions spécifiques
- une augmentation de l'indemnité de télétravail pour tenir compte de l'augmentation des coûts de l'énergie
- une prise en compte à 100% de la prestation sociale complémentaire sur le niveau de prestation le plus élevé.

Dans le contexte de la réforme des retraites, la fin de carrière est devenue une préoccupation forte des agents.

La CFTC DGFIP revendique :

- le rétablissement de la CPA (Cessation Progressive d'Activité) dans sa forme ancienne, ou à défaut la création de plans de fin de carrière (type Orange)
- l'instauration d'une prime de départ à la retraite
- l'application stricte de l'obligation d'accomplir une carrière sur deux grades (PPCR)
- une médaille du travail assortie d'une prime.
- une promotion de fin carrière sur le poste pour tous les grades
- le droit au retour pour les agents promus qui ont plus de 60 ans
- un aménagement du temps de travail - réduction horaire journalier
- la reconnaissance pécuniaire de la mission de tutorat et de transmission des compétences en instaurant un dispositif de décharge d'activités pour des agents en fin d'activité.

Le défi du développement de notre syndicat est de taille. Sans tomber dans le catastrophisme, les agents de la DGFIP subissent depuis des années les réformes. Le fonctionnaire bashing, les conséquences néfastes du NRP sur le moral des agents, le stress généré par le surtravail ou encore la perte de sens des missions, menacent leur équilibre psychologique. Le développement du télétravail et la crise covid ont isolé les agents. Enfin, les Lignes Directrices de Gestion (LDG), la fin des CAPL et la mise à mal du dialogue social ont diminué fortement le pouvoir ou l'influence des syndicats.

Dans ce contexte compliqué, développer les sections et en créer de nouvelles permettent de conserver notre représentativité. Les outils de communication interne (réunions locales, formations) et externe (affichages, visites de service, mass mailing, compte-rendu, assemblée générale, défense de l'agent) restent les points essentiels de notre essor et permettent de finaliser l'adhésion. Pour autant, l'adhérent doit être fidélisé.

Depuis plusieurs années, la CFTC DGFIP s'attache à s'adapter aux besoins des agents et n'hésite pas à

consacrer son énergie pour leur proposer des services.

C'est pourquoi, nous avons développé l'aide aux oraux blancs, l'accompagnement lors des mutations nationales et locales dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG), les formations internes de nos adhérents et l'utilisation d'un véritable comité d'entreprise grâce à l'application CFTC « Happy Pal ». La question d'un réseau social propre à la CFTC DGFIP comme il existe pour les Hauts de France, s'est également posée.

La suggestion d'une cotisation réduite pour le parrainage d'un nouvel adhérent est émise, sous réserve de la faisabilité technique.

Aussi, le syndicat CFTC DGFIP propose de répondre aux sollicitations de ses adhérents en instituant l'aide à l'entretien professionnel à un niveau national comme ce qui a été mis en place pour les oraux blancs.

En effet, le contenu de l'entretien professionnel sert à la confection de la carte d'identité de l'agent. Il est utilisé dans le cadre des mutations sur des postes à profil ainsi que pour la confection des tableaux d'avancement.

D'autres points ont été soulevés comme la prise de contact avec les représentants des acteurs sociaux de la direction face aux difficultés rencontrées par les agents. La mise en place de groupes de parole est suggérée afin de répondre au manque de reconnaissance des agents qui peut entraîner un mal être. Pour obtenir ses services, il faut des relais de terrain.

Le permanent CFTC DGFIP de demain ne pourra plus se contenter de ses ressources personnelles mais devra grandir grâce à ses interactions avec ses pairs.

Cela pourra s'exprimer à travers les mutations, l'entretien professionnel, la rupture conventionnelle ou encore les oraux blancs. Le permanent devra impliquer davantage nos militants locaux comme c'était le cas dans le passé avec les CAPL.

Transformer davantage d'adhérents en militants, c'est la clé de l'augmentation de la plus grande de nos ressources : l'humain !

Militer, c'est se battre pour quelque chose qui nous tient à cœur, mais militer, c'est aussi une fierté !

C'est pourquoi afin de développer le militantisme à la CFTC DGFIP, il est impératif de faire connaître les valeurs du syndicat et de développer la communication. Pour cela, le militant devra insister sur ce qu'il met en place et obtient, et devra organiser la visibilité médiatique par tous les outils disponibles.

Militer, c'est assumer et promouvoir la CFTC DGFIP.

Propositions

Vous êtes toutes et tous les ambassadeurs de notre syndicat !

Le cœur de la CFTC DGFIP de demain, c'est l'humain, qui reste notre priorité.

Dans l'avenir, elle devra encore :

- augmenter la visibilité et la représentation de la CFTC DGFIP notamment lors des prochaines élections professionnelles.
- élargir encore le maillage de sections sur le territoire national.
- améliorer son mode de communication en adéquation avec les besoins des agents en se servant de l'ensemble des canaux de communications en fonction des ressources disponibles pour les assumer.
- demeurer force de proposition malgré les transformations subies par la DGFIP dans un contexte de dialogue social anémié.
- répondre à la souffrance psychologique, au désespoir et à la perte d'identité professionnelle de plus en plus d'agents.
- fournir à l'adhérent la possibilité de recourir à l'aide extérieure d'un professionnel du droit sur des dossiers complexes comme les saisines du tribunal administratif.
- développer davantage le travail en réseau que ce soit entre permanents ou entre permanents et militants.
- faire la promotion de services atypiques comme Avantages Cultures et Loisirs et Happy Pal qui proposent une solution permettant d'amortir le coût financier de la cotisation.
- permettre à de nouveaux militants de prendre des responsabilités au sein de notre syndicat.

Ce congrès est le symbole de la CFTC DGFIP de demain : un lieu apaisant et une richesse humaine importante. La mission de la CFTC DGFIP de demain, c'est de RÉHUMANISER la DGFIP !

Dans ce cadre, la CFTC DGFIP rappelle qu'elle est le syndicat de tous les agents, de tous les grades, de toutes les origines et de toutes les situations personnelles. La CFTC DGFIP est vigilante face aux discriminations de toutes sortes y compris des discriminations par l'âge pouvant apparaître à l'occasion d'appels à candidatures notamment.

A ce titre , la CFTC DGFIP réaffirme sa préoccupation pour les personnels en situation de handicap.

La CFTC DGFIP revendique pour eux, une meilleure prise en compte des situations, tant sur les moyens techniques indispensables que sur les accompagnements

dans le cadre des moyens financiers existants.

La CFTC DGFIP s'appliquera à ce que les directions locales soient au fait des dispositions existantes, des enveloppes financières disponibles et des procédures, sans avoir à faire subir des délais injustifiés et des tracasseries inutiles à des agents déjà en situation de fragilité. La communication des dispositions destinées aux agents en situation de handicap doit être systématique, sans que l'agent concerné ne soit obligé d'implorer l'obtention de ses droits, voire même d'informer sa direction de l'existence de ces dispositions.

La CFTC DGFIP veillera à l'application concrète des dispositions du décret 2020-569 du 13 mai 2020 qui prévoit les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps d'emploi de niveau supérieur en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé disposant de la RQTH.

Pour cela, la CFTC DGFIP réclame la mise place de véritables Lignes Directrices de Gestion en matière de Handicap permettant le suivi de l'application à tous les niveaux de la DGFIP de toutes les dispositions existantes.

La CFTC DGFIP propose dans cette logique la mise en place d'un référent handicap en son sein .

CFTC, le syndicat constructif

