



Montreuil, le 24/05/2022



# Venez vous informer!



# ÉLÉMENTS D'ACTUALITÉ REVENDICATIVE MAI/JUIN 2022

## CONTEXTE GÉNÉRAL (non exhaustif)

### Contre l'agression russe, pour la paix en Ukraine et la liberté en Russie

Le président Vladimir Poutine est entré en guerre contre l'Ukraine tout en menant une politique proto-fasciste dans son propre pays. La CGT condamne sans réserve l'agression russe. Si l'histoire politique de l'Ukraine a été complexe, parfois trouble, rien ne peut excuser cette agression.

Les bombardements touchent des quartiers d'habitation et cause des pertes civiles. La vie de millions d'Ukrainiens est en jeu, les exactions de l'armée russe relèvent des crimes de guerre, la fuite des bombardements a été massive.

La CGT alerte sur les risques de généralisation du conflit et appelle à une solution plaçant au cœur l'aspiration des populations.

Rien ne doit alimenter les menées impérialistes des grandes puissances, des gouvernements nationalistes, réactionnaires et fascistes qui représentent une menace pour la paix. L'OTAN ne peut pas par ailleurs représenter une réelle alternative aux guerres actuelles ou en devenir. Il faut que les Nations-Unies soient le cadre privilégié.

La CGT est aux côtés des travailleuses et travailleurs et de leurs organisations syndicales progressistes dans tous les pays impactés par cette guerre. Elle est partie prenante du convoi de solidarité pour l'Ukraine.

### Comme dans d'autres pays européens, contexte politique français

Nous vivons une crise démocratique, une nouvelle montée en puissance de l'extrême droite, une diffusion et la reprise de leurs idées par un large échiquier politique, une mise en œuvre d'un capitalisme débridé et autoritaire.

A l'heure où ces lignes sont écrites les élections législatives des 12 et 19 juin n'ont pas encore produit leurs effets...

Si la majorité présidentielle est reconduite, les réformes anti-sociales vont s'accélérer contre les plus précaires (avec ou sans papiers), les privés d'emploi, les salarié-es du privé, les services publics dont la Fonction publique, la sécurité sociale et les retraites. Le patronat, les actionnaires, la franche la plus riche de la société seront dorlotés. Seul un mouvement social unitaire puissant permettra de stopper cette entreprise de casse sociale et imposer d'autres choix.

Si une majorité de gauche devait sortir de ces élections législatives, les limites d'application d'un vrai programme de progrès économique et social pour le monde du travail seront vite atteintes sans la dynamique et la mobilisation d'un mouvement social porteur des revendications concrètes des travailleurs et des travailleuses.

### Crise sanitaire

La CGT a toujours été pour la vaccination et contre le passe sanitaire et vaccinal : convaincre plutôt que contraindre.

Les régimes d'exception ne doivent pas s'inscrire dans la durée ni dans la loi. Pour la CGT, les mesures de protection sanitaire doivent correspondre à la réalité de l'évolution de la situation sanitaire. Elles ne doivent pas être instrumentalisées pour limiter ou remettre en cause les droits et l'expression des travailleurs et travailleuses, ce qui a trop souvent été le cas (interdictions de manifestations, retenues sur salaires, etc.).

Il y a urgence à développer sur le long terme une véritable politique de santé publique avec les moyens adéquats et la sortie du système des brevets pour les avancées d'utilité publique.

Il est urgent d'arrêter la politique d'austérité budgétaire notamment en direction de la Fonction publique, stopper les réformes pour bilans et abandonner définitivement toutes celles contraires à l'intérêt général.

### Retraites

Emmanuel Macron veut réformer les retraites en nous faisant travailler plus longtemps et partir à la retraite plus tard.

Allonger les carrières alors qu'aujourd'hui un.e salarié.e sur deux n'est pas en activité est une aberration. Cela va mécaniquement abaisser le niveau des pensions, accroître les inégalités et appauvrir des centaines de milliers de retraité.e.s.

Les régimes spéciaux sont toujours dans le collimateur pour notamment jouer la carte de la division et de l'opposition entre les salarié-es, sans prendre en compte la pénibilité et les spécificités de certaines professions.

Pour lutter contre le fléau du chômage, il faut permettre à toutes et tous de trouver un emploi et ce n'est pas en forçant les plus âgé.e.s à rester plus longtemps au travail que cela sera possible.

Financer les retraites sur un véritable principe de solidarité inter-générationnelle se fait à travers les cotisations (salaire différé plutôt que recours au système assurantiel et des fonds de pensions) implique de développer l'emploi, sans précarisation, vers le « plein emploi ». Cela passe notamment par un âge de

départ en retraite à taux plein à 60 ans, des dispositifs de départs anticipés pour les métiers pénibles et par l'instauration des 32 heures, pour travailler moins, mieux et travailler toutes et tous.

### Allocations chômage

Le salaire journalier de référence, qui sert de base au calcul de l'allocation chômage, doit maintenant être calculé non plus sur les jours travaillés dans les 12 derniers mois, mais sur un revenu moyen mensuel prenant en compte les jours travaillés, mais aussi les périodes d'inactivité. Ainsi, plus les demandeurs d'emploi ont un rythme de travail fractionné, plus ils risquent d'être touchés par une baisse de leur allocation chômage.

Ces nouvelles règles de calcul entraînent une baisse de l'allocation journalière de 17% en moyenne la première année pour 1,15 million d'allocataires. Elles conduisent à indemniser moins, plus longtemps.

En juin 2021, le Conseil d'État a jugé que ces nouvelles modalités de calcul entraînaient une rupture d'égalité entre les allocataires en emploi continu et ceux en emploi discontinu. Le décret du 30 mars 2021 a donc introduit un mécanisme de plancher pour limiter la baisse du salaire journalier de référence à 43% maximum par rapport à l'ancien mode de calcul. Mais parmi les 1,15 million d'allocataires, seulement 365 000 bénéficient de ce plancher.

Par ailleurs, avant la réforme, quatre mois de travail sur les 28 derniers mois suffisaient pour ouvrir des droits à l'allocation chômage. Le passage à six mois de la condition minimale d'affiliation a pour effet de retarder l'ouverture des droits de près d'un demi-million de personnes.

A même été avancé par Emmanuel Macron un projet de sorte de travail forcé pour percevoir le RSA.

### Sécurité sociale

En 2021, le financement de la Sécurité repose à près de 50 % sur l'impôt, qui représente une part majoritaire du financement de la branche maladie (et la totalité de la nouvelle branche autonomie).

La partie cotisation est une part du salaire uniquement dédiée au financement des prestations sans passer par le marché. Elle est divisée en part patronale et part salariale. La cotisation sociale repose sur le principe de contributivité (« chacun cotise selon ses moyens »).

Ainsi, la hausse des recettes issues des cotisations sociales se fait par augmentation des salaires et de l'emploi, alors que la hausse des recettes issues de la CSG se fait par augmentation du financement par les ménages.

Et c'est bien pour quoi la fiscalisation et l'augmentation de la

part de la CSG dans le financement de la sécurité sociale est un objectif de tous les gouvernements libéraux.

La CGT revendique donc une gestion par les représentants des travailleurs et un financement assis sur les cotisations sociales alors qu'à l'inverse le gouvernement continue d'assécher le financement issu des cotisations.

## FONCTION PUBLIQUE

### Protection Sociale Complémentaire :

#### Nouvel accord Fonction Publique janvier 2022 :

Un socle de droits communs pour l'ensemble des personnels actifs, fonctionnaires et agents non titulaires, et des retraités a été obtenu sur la base « d'un panier de soins » supérieur aux dispositions minima prévues par le Code de la Sécurité sociale et financé de manière obligatoire à une hauteur de 50 % par les employeurs publics.

Le panier de soins proposé par la CGT a été pour l'essentiel retenu par les pouvoirs publics. Il peut être amélioré dans les négociations qui s'ouvriront dans les ministères et les établissements publics.

La proposition CGT de portabilité de droits est retenue – jusqu'à une durée d'un an pour celles et ceux qui quittent la fonction publique – et des systèmes de solidarité sont construits au titre des solidarités indiciaires, familiales et entre les générations.

Même si beaucoup reste à faire, l'UFSE-CGT aura mené jusqu'au bout la bataille sur une définition la plus large possible des ayants droit et des retraités.

Pour ces derniers, un encadrement de l'évolution de leurs cotisations a été obtenu sur une période de cinq années de même qu'un plafonnement de l'augmentation possible à l'âge de 75 ans. La CGT prend acte des systèmes de solidarité mis en œuvre au titre du financement et de la prise en charge des cotisations des retraités disposant des plus faibles rémunérations, de la mise en œuvre de politiques sociales et de prévention dans le domaine de la santé.

En obtenant la mise en œuvre de commissions paritaires de pilotage des systèmes de PSC, la CGT prend acte de droits nouveaux pour les organisations syndicales quant au pilotage et aux modalités de sélection des opérateurs.

Loin d'être signataire d'un chèque en blanc, elle sera exigeante pour que la négociation dédiée à la prévoyance ouvre des droits du plus haut niveau possible dans ses dimensions statutaires et complémentaires en permettant y compris un couplage et une mutualisation des risques dans les domaines de la santé et de la prévoyance (incapacité, inaptitude, invalidité, décès, etc.).

### Rémunération

**Le traitement de base mensuel dépend du grade et de l'échelon de chaque agent de la Fonction publique. Il est calculé selon une grille indiciaire et par référence à la valeur du point d'indice.**

En 2021 le gel de la valeur du point d'indice persistait depuis 2010, entraînant une perte du pouvoir d'achat de cette valeur de 10 %. Depuis 2000, la perte s'élevait à 18 %. La quasi-stagnation de la valeur du point d'indice et d'insuffisantes mesures sur les bas salaires ont comprimé la grille indiciaire.

**La hausse des prix, qui ne cesse de s'accroître, a entraîné mécaniquement une hausse du SMIC de 2,65 %, ce qui a contraint le gouvernement à relever l'indice majoré minimum de la fonction publique de 343 à 352 à compter du 1er mai 2022.**

Le minimum de traitement pour les agent-es publics exerçant à plein temps est désormais de 1649,48 € bruts mensuels, ce qui représente une hausse de 42 € par mois. Cette mesure est totalement insuffisante et inadaptée. La CGT revendique une hausse immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice et un plan de rattrapage des pertes cumulées au-delà des 10 %. La valeur du point d'indice doit être indexée sur l'indice des prix à la consommation. Des mesures spécifiques sont nécessaires pour éviter le tassement des grilles indiciaires : débuts de carrières bien au-dessus du SMIC, meilleures amplitudes entre les indices et entre les grades, carrières linéaires.

La part indemnitaire s'ajoute au salaire et est issue de la reconnaissance de sujétions et/ou contraintes liées aux fonctions, mais aussi de la mobilité forcée. L'indemnitaire ne permet pas de cotiser pour les pensions.

Le nouveau régime indemnitaire Fonction publique (RIFSEEP), reporté à la DGFIP mais pas abandonné, est un outil pour développer la rémunération au mérite. Il remplacerait notre régime indemnitaire (IMT, IAT et IFTS, Prime de rendement et Allocation Complémentaire de Fonction) par deux indemnités : le complément indemnitaire annuel (CIA) modulable au regard du « mérite » et l'indemnité principale mensuelle, de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) modulable au regard de la fonction et de la mobilité. C'est l'arbitraire assuré et le fait du prince (l'évaluateur). La CGT revendique l'abandon pur et simple du RIFSEEP.

### Nouveau code général de la Fonction publique

**Le statut des fonctionnaires est synonyme de droits et de devoirs. Le fonctionnaire n'est pas subordonné aux intérêts particuliers d'une collectivité, d'un groupe de pression de quelque nature qu'il soit, d'un pouvoir économique ou politique, etc.**

Impartialité, intégrité et probité, neutralité, secret professionnel, possibilité de s'opposer à un ordre illégal, éviter les conflits d'intérêts, satisfaire les demandes d'information des usagers, égalité d'accès aux services et égalité d'accès à l'emploi, égalité de traitement pour la population mais aussi entre les agents... sont des éléments du statut assurant la protection de la population, des agents eux-mêmes, pour l'intérêt général.

**Mais a été signée le 24 novembre 2021 l'ordonnance portant partie législative du nouveau code général de la Fonction publique pour entrer en vigueur le 1er mars 2022. La partie réglementaire du nouveau code interviendra en 2023.**

Elle ne reprend plus la codification calquée sur les 3 titres du statut issus des lois de 1984 à 1986 (Fonction publique d'État, territoriale, hospitalière) et regroupe, « à droit constant », les dispositions législatives applicables aux agents publics, titulaires comme contractuels.

Elle reprend, dans le cadre d'un plan thématique, le droit applicable aux trois versants de la Fonction publique, fusionnant les dispositions lorsqu'elles sont identiques, fonctionnaires comme contractuels, en maintenant les spécificités de chacun des versants lorsqu'elles existent.

La nouvelle codification poursuit une politique visant à banaliser davantage le recours aux agents contractuels et la portée du statut général des fonctionnaires, toute en intégrant les mesures régressives de la loi transformation de la Fonction publique.

**Elle s'inscrit dans une logique de relativisation des principes statutaires au prétexte de simplification.**

De plus, différente de la codification « de plein exercice », la codification « à droit constant » compile des textes existants. Elle opère une sélection dans le droit existant sans reprendre l'ensemble des textes en vigueur, avec une incapacité à intégrer la jurisprudence in extenso.

La réécriture « à droit constant » implique alors une interprétation codifiée, notamment des jurisprudences qui ne seront plus appréciées par un juge administratif garant de neutralité mais par un service RH, donc directement par l'employeur.

Le gouvernement veut marginaliser et affaiblir la portée du statut.

**La loi portant transformation de la Fonction publique (LTFP - Août 2019) :**

Elle réforme les CAP, en les supprimant presque toutes pour ne maintenir que celles relatives à la situation individuelle (recours) et à la discipline.

Elle met en place des Conseils Sociaux d'Administration (CSA). Ce sont des instances « fourre-tout » en lieu et place des Comités

Techniques (CT) et Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), avec possibilités de se réunir en « formation spécialisée » pour les questions d'hygiène et sécurité.

Cela diminue drastiquement les droits à défense des agents, par le changement de nature de ces instances, par la suppression d'importantes CAP, par la diminution des moyens et du nombre d'élus, mais aussi par l'éloignement de la défense des dossiers.

Elle met en place un dispositif de remplacement des fonctionnaires par des agents sous contrats privés. Toutes les catégories, toutes les missions, tous les services sont concernés. Elle crée aussi le contrat de « projet » ouvert à des contractuels, des salariés de droit privé et des fonctionnaires, n'ouvrant droit ni au CDI, ni à la titularisation. Il peut être conclu pour une durée maximale de 6 ans et est rompu dès qu'il se termine ou s'il ne peut se réaliser.

Elle instaure, lors d'une externalisation vers le privé de tout ou partie d'une activité assurée par l'administration, un dispositif de détachement automatique des fonctionnaires comme suit :

- Il est détaché d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil ;
- Il conserve pendant ce détachement une rémunération au moins égale à celle perçue antérieurement ;
- Les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans son corps ou cadre d'emploi afin de préserver ses droits à promotion ;
- A la fin du contrat, il peut opter soit pour sa radiation des cadres avec une indemnité, soit pour sa réintégration dans son administration d'origine.

**L'instauration de la Loi ESSOC (loi pour une société de confiance)**

Cette loi accompagnée de la création de l'Examen de conformité fiscale ont sciemment concouru au désengagement de l'État du contrôle des sociétés et libéré la sacro-sainte « Entreprise » de toute contrainte, la libérant également au passage de ses obligations vis-à-vis de la communauté nationale grâce à laquelle elle bénéficie pourtant d'infrastructures routières en bon état, de services publics, de personnel qualifié, etc

**La loi 3DS du 21 février 2022 (décentralisation, déconcentration, simplification)**

La loi 3DS poursuit le transfert de certains blocs de compétences de l'État aux collectivités territoriales. Les domaines concernés sont principalement : les transports, la transition

écologique, l'urbanisme et le logement, la santé, la cohésion sociale.

En poussant plus loin les moyens entre les mains des préfets et en systématisant un droit à la différenciation, une brèche supplémentaire est actée dans les principes républicains d'égalité d'accès et de continuité du service public.

De plus, les agents concernés par les transferts risquent de subir une dégradation conséquente de leurs conditions de travail.

Ce n'est bon ni pour les usagers, ni pour les personnels concernés.

Un décret d'avril 2020 permet une multitude de motifs de dérogations au cadre national législatif et réglementaire qui ne sont plus des expérimentations mais deviennent la règle, pour répondre aux besoins du patronat, au détriment du monde du travail !

La mise en concurrence des territoires, et donc des citoyens, continue et s'accélère.

## Le recours croissant aux cabinets conseils privés

L'influence des cabinets conseils privés dans le cadre des politiques publiques ne cesse de croître, avec une accélération sur ces toutes dernières années.

La quasi totalité d'entre eux diffuse une doctrine de transformation néo-libérale, fondamentalement opposée à un État au service et sous contrôle de la population. Ils promeuvent quasi systématiquement les politiques de réduction des dépenses publiques (dont l'emploi), de la fiscalité, des prélèvements obligatoires, des « charges des entreprises ». Ils appuient les politiques néo-libérales en proposant et construisant des méthodes d'accélération de la transformation notamment par des méthodes disruptives.

Ils sont intervenus sur la plupart des grandes réformes de l'État du précédent quinquennat et face à des difficultés circonstancielles (crise sanitaire par ex).

Le recours aux cabinets de conseil est devenu un réflexe, même lorsque l'État dispose des compétences et de moyens en interne correspondantes. 20 cabinets concentrent 55 % des prestations.

Leur champ d'intervention est vaste : CAP2022 et ses déclinaisons, l'enseignement, la santé, les aides sociales, l'assurance chômage, la justice, les finances, l'armée, les politiques climatiques, les élections politiques (distribution de la propagande), les élections professionnelles (applications informatiques pour vote électronique), etc.

Crise sanitaire : Trois cabinets ont concentré les trois quarts des dépenses, McKinsey (pour 12,33 millions d'euros), Citwell (pour 6,80 millions d'euros), Accenture (pour 5,34 millions d'euros).

Leur efficacité n'est pas toujours au rendez-vous.

Les consultants travaillent en toute discrétion, en accord et à la demande des administrations. Ils travaillent couramment en équipes intégrées, jusqu'à rédiger des notes sous le sceau de l'administration. Exemples : le guide sur le télétravail dans la Fonction publique a été rédigé par Alixio (sous-traitant de McKinsey) en toute opacité. Pour la crise sanitaire, McKinsey a écrit qu'il restait « behind the scene ». Cette opacité est accentuée par le recours fréquent à la co-traitance et à la sous-traitance.

Le contrôle sur les cabinets de conseil repose sur une logique déclarative et une « relation de confiance » qui trouvent vite leurs limites.

Exemples d'écueils :

- Conflits d'intérêts possibles quand les cabinets conseillent simultanément plusieurs clients.
- Porosité quand les cabinets recrutent d'anciens responsables publics.
- Prestations récupérées par les cabinets sans passer par un appel d'offre
- Objectifs de recrutements-débauchages.
- Accès et exploitation de données sensibles ou stratégiques ré-employées auprès d'autres clients ou à des fins mercantiles (pb du contrôle de la destruction des données).

## MINISTÈRE

### Lignes Directrices de Gestion

Déclinaison de la Loi de Transformation de la Fonction publique, les lignes directrices de gestion instituent individualisme, arbitraire, opacité et clientélisme. Elles touchent tous les actes de gestion des personnels, de la suppression des CAP jusque par exemple aux promotions.

Ces lignes directrices vont entraîner injustices et discriminations.

En effet, les études sociologiques démontrent que plus les décisions sont opaques, individuelles et reposent sur des critères subjectifs, plus les risques de discriminations sont élevés.

Pour exemple, des lignes directrices « promotion » sans possibilité de promotion budgétée sont de la poudre aux yeux. De plus c'est la généralisation de la promotion « au mérite » par tableau d'avancement ou liste d'aptitude, avec pour seul juge le chef de service.

Sans CAP, le tribunal administratif sera le seul moyen de recours.

Pour les listes d'aptitudes, vous pouvez être jugé très bon et presque promouvable une année, mais plus du tout l'année suivante. Pour les tableaux d'avancement des cadres C et B, ils devront avoir au moins 3 « très bons » dans leur tableau d'évaluation (hors encadrement pour les B) pour pouvoir prétendre au grade supérieur.

La sélection dérogatoire au titre de la fin de carrière (au bénéfice de l'âge) est supprimée.

Nous ne sommes pas opposés à l'existence de lignes directrices de gestions ministérielles, mais elles doivent être élaborées dans l'intérêt des personnels et prenant en compte leurs aspirations.

## Action sociale

### Baisse des budgets

Disparition à court terme du réseau de proximité des délégations d'action sociale pour privilégier une structure régionale, avant tout comptable.

Remise en question de la politique sociale au travers de la remise en cause du fonctionnement (autonomie) des associations ALPAF, EPAF et AGRAF (main mise du secrétariat général).

Mise en place de la tarification au plat à l'AGRAF.

Vente de tout ou partie des résidences EPAF (projet suspendu).

## Douanes (grève unitaire 10 mars 2022)

Transfert/abandon des missions fiscales (TMF), chantier qui fera perdre 700 emplois à minima d'ici 2024, et des dizaines de milliards d'euros dans les caisses de l'État et des collectivités locales.

Destruction de milliers de postes ces dernières années, la mise sur la sellette des missions supports, et le dépérissement de la DGDDI dans plusieurs dizaines de départements.

Le laboratoire de Surveillance en Auvergne-Rhône-Alpes (Lab AuRA), expérimentation unilatérale attaquant les conditions de travail des personnels, notamment par la remise en cause des cotes de service, de la gestion des infracteurs et des règles de sécurité.

Diminution des ratios promus-promouvables (« pro-pro) intra et intercatégoriels.

Non reconnaissance de la technicité et des pertes de niveau de vie.

Politique de performance, aux indicateurs coupés des réalités.

Perte du regard statistique sur les échanges de biens intra-communautaires (DEB).

Suite à la réussite de la grève du 10 mars, des négociations ont été ouvertes et ont débouché sur des revalorisations indemnitaires conséquentes.

## UNE DGFIP À BOUT DE SOUFFLE

Rentrer dans le détail des restructurations, tant elles sont nombreuses et continues, serait un exercice toujours imparfait. Voici quelques thèmes, quelques missions...

Voilà 3 ans que le **NRP** est mis en œuvre et le prochain Contrat d'objectifs et de Moyens risque fort de ne pas changer de cap. Pourtant les agents ont été mobilisés sur de longues périodes contre cette réforme d'ampleur avec des pics remarquables. Mais gouvernement et administration ont maintenu leur mépris et leurs projets.

Si pendant le plus fort de **la crise sanitaire** les réformes ont pu être suspendues, il n'aura pas fallu attendre bien longtemps pour qu'elles reprennent de plus belle, alors que agents et équipes militantes n'étaient pas encore remis de cette période particulièrement difficile notamment pour redémarrer pleinement les actions collectives.

Avant l'été 2021, 43 chartes NRP départementales étaient signées, 461 conventions avec les EPCI dans 86 départements, 1 123 EFS étaient ouverts, 184 Services de Gestion Comptables (SGC), 300 postes de Conseillers aux décideurs locaux, 21 services étaient relocalisés. De 2021 à 2024, 90 relocalisations-délocalisations sont programmées.

Un certain nombre de **délocalisations** correspondent à des « antennes » dont la pérennité ne peut être assurée par nature. Certaines d'entre elles ont été pourvues pas des agents du département accueillant, faute de volontaires à « l'exil », déshabillant d'autant plus les services locaux.

Ces implantations n'apporteront aucun renforcement du service public de proximité puisqu'il s'agit uniquement d'unités de « back-office ».

Dans nombre de directions, faute de volontaires pour aller en **EFS**, les directions ont fait le choix d'y envoyer « d'office » des EDR. La charge sera progressivement transférée sur les collectivités locales, dont les sources de financement diminuent. Elles recourent aux contractuels pour ces types d'emplois... parions que ce sera le choix aussi de la DGFIP à plus ou moins court termes.

A l'inverse, la population a et aura toujours besoin de la technicité et de la déontologie des fonctionnaires de la DGFIP, au sein de services de proximité de pleine compétence afin de pouvoir gérer directement et efficacement les dossiers.

**100 % des trésoreries mixtes sont vouées à disparaître** en parallèle à la création des SGC (industrialisation maximale des tâches de travail, suppressions d'emplois, éloignement des collectivités locales, restriction de la réception du public).

**Recouvrement** : Transfert du recouvrement forcé des SIE vers les PRS déjà saturés, mise en place du portail commun du recouvrement fiscal et social : le gouvernement avance vers une unification du recouvrement fiscal et social (option toujours travaillée d'une agence) qui sera un élément central du démantèlement de la DGFIP. Cela répond aussi à la visée politique d'une fiscalisation du financement de la sécurité sociale.

Près de 20 % des **services de gestion de l'impôt (SIE-SIP)** étaient déjà supprimés en 2020 et l'hémorragie continue. C'est tout le réseau de proximité qui est saccagé, avec des agents à qui on ôte tout sens du travail par des process sans cesse modifiés et toujours plus industrialisés.

**Les CDIF** sont progressivement supprimés-fusionnés pour mettre en place des services départementaux des impôts fonciers (SDIF). Le but est de cantonner les géomètres à des tâches de bureau. Pour « justifier » les suppressions de postes, la mise à jour du plan devient accessoire. Nous nous opposons à des impositions « à l'aveugle ». La mise à jour automatique du plan cadastral par l'IA est aléatoire et entachée d'erreurs. Le Foncier Innovant vient absorber un budget qui aurait pu être consacré au recrutement des personnels nécessaires au bon accomplissement des missions cadastrales.

Même processus de centralisation et de réduction d'effectifs pour l'**enregistrement et la publicité foncière**.

Internet et centres de contacts sont la **nouvelle vision exclusive de l'accueil à la DGFIP**, avec des personnels travaillant dans des conditions particulièrement dégradées. La mise en place de 10 centres de contacts professionnels est prévue entre 2021 et 2024 pour prendre en charge l'accueil à distance et les actes de « premier niveau » des SIE.

**Est-ce à dire qu'il n'y a pas assez d'agents en SIE ? Alors que la DG recrute en conséquence des emplois statutaires plutôt que de rajouter des strates et de la distance avec les usagers !**

C'est la fin programmée de l'accueil dans les services locaux, préalable nécessaire à leur fermeture.

**Du travail à distance va être mis en place entre 2022 et 2024 (aux CDC pro de Lons le Saunier et Pau, PNRS pro de**

**Pau, Pôle national de gestion des quitus de Denain, Guichet national TVA de Noyon en 2021), afin de travailler pour 17 directions « exportatrices » qui sont : Paris, Yvelines, Seine et Marne, Val de Marne, Val d'Oise, Essonne, Hauts de Seine, Loire Atlantique, Ille et Vilaine, Nord, Bas Rhin, Rhône, Alpes Maritimes, Bouches du Rhône, Hérault, Haute Garonne et Gironde. C'est une industrialisation toujours plus forte des tâches de travail en parallèle à une fragilisation de la cohérence globale et territoriale de la sphère professionnelle.**

**Le contrôle fiscal** s'éloigne des territoires en se régionalisant. Les services de contrôle des revenus et du patrimoine sont en perpétuelle réorganisation. Les PCE et les BCR sont réorientés vers une programmation des affaires issues du data-mining qui n'a toujours pas fait ses preuves et qui a pour seule finalité la suppression d'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 dans l'entreprise.

**Les PCR** quant à eux émergent des décombres des ex-services de fiscalité immobilière et des brigades de contrôle patrimonial. On assiste à un effondrement du nombre de contrôles de l'impôt sur le revenu et sur les droits patrimoniaux et, du coup, du rendement financier de ces contrôles. La disparition des services spécialisés en fiscalité immobilière a notamment laissé le champ libre à la fraude sur les droits de succession.

La garantie fiscale, qui consiste en une prise de position tacite de l'administration sur les points contrôlés et non rectifiés dont le contribuable peut se prévaloir à l'avenir, sert de prétexte à un contrôle allégé depuis le bureau. La mission de contrôle fiscal se transforme en celle d'auditeur

Le prochain chantier d'ampleur sera la généralisation des **Services Généraux Communs** dont l'objectif est la mise de nos administrations sous la coupe réglée des préfets, avec développement de l'interdirectionnalité et de l'interministérialité.

**Le télétravail** : C'est une organisation du travail souhaitée par un nombre non négligeable d'agents. La CGT FIP est au côté des agents pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail et la bonne réalisation de leurs missions, qu'ils soient en situation de présentiel ou de télétravail.

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

Elle rappelle que les missions de la DGFIP sont d'intérêt général, au service de la population et de la société. A l'inverse de l'instrumentalisation du télétravail faite par la Direction Générale pour accélérer les restructurations, accroître la productivité des agents, réduire leurs espaces de travail et les droits des agents, nos revendications CGT doivent répondre à la fois à la

consolidation et au développement de nos missions de service public, à la préservation de nos collectifs de travail et au respect des droits individuels et collectifs des agents en présentiel comme en télétravail.

## Négociations pour la reconnaissance de l'engagement des agents de la DGFIP :

La première négociation collective s'est déroulée à la DGFIP entre le Directeur Général et les organisations syndicales représentatives, de fin septembre à mi-octobre.

La proposition initiale de l'administration portait sur 3 volets comportant des enveloppes budgétaires distinctes :

- Indemnitaire, sous forme d'une prime versée une fois en décembre (équivalent 100 € par agent) ;
- Promotions (environ 100 toutes confondues) ;
- Amélioration de la qualité de vie des agents (enveloppes collectives équivalent 100 € par agent).

Contrairement à la volonté de l'administration de ne reconnaître qu'une partie des agents des Finances Publiques, la CGT Finances Publiques dans l'unité syndicale a imposé une reconnaissance de l'engagement de toutes les agents.

L'unité syndicale, conservée tout au long des négociations, a permis d'obtenir :

- Pour l'indemnitaire, une prime immédiate de :
  - ✓ 250 euros pour les cadres C et assimilés,
  - ✓ 170 euros pour les cadres B,
  - ✓ 120 euros pour les cadres A inspecteurs.
- Pour les promotions :
  - ✓ + 100 promus de C en B, dont 91 au titre de la liste d'aptitude et 9 places supplémentaires au titre du concours interne spécial,
  - ✓ + 50 promus de B en A, dont 30 au titre de l'examen professionnel et 20 au titre de la liste d'aptitude.

Les promotions au sein de la catégorie A+ seront renforcées en 2022 sur les grades suivants :

- ✓ + 8 promotions pour l'accès au grade d'AFIPA, par rapport à l'année 2021,

- ✓ + 40 promotions pour l'accès au grade d'IP, par rapport à l'année 2021,

- ✓ + 40 promotions pour l'accès au grade d'IDIV CN, par rapport à l'année 2021.

- ✓ Le taux de promotion au grade d'IDIV HC sera saturé au titre de l'année 2022.

- Pour « l'amélioration du cadre de vie », une dotation de 100 euros par agent sera attribuée à chaque direction. Elle concernera des améliorations hors de l'obligation légale de l'employeur, de la compétence des CHSCT et des CDAS. Son utilisation sera actée lors d'un CTL dédié et nécessitera un accord majoritaire des syndicats représentatifs locaux. À défaut d'accord majoritaire local, l'enveloppe sera redistribuée aux directions étant parvenues à un accord.

- L'ouverture de négociations sur de l'indemnitaire pérenne au premier semestre 2022 (reportée deuxième semestre).

Concernant l'enveloppe 3 (amélioration du cadre de vie), La CGT considère que l'esprit des textes sur les négociations n'a pas été respecté partout. Est-il nécessaire de faire perdre son temps aux organisations syndicales et aux services RH si cela n'aboutit pas ?

La DG a répondu : qu'il faut que les dépenses soient faites en 2022. Dans la mesure du possible il faudra se défaire de l'UGAP, car le circuit est beaucoup trop cher et favoriser les circuits courts. S'il y a un deuxième tour, les crédits seront réalloués pour financer les dépenses supplémentaires dans les directions locales. Elles ont toutes été invitées à élargir leur liste au-delà des crédits initiaux. Il ne peut s'agir que d'attributions collectives.

*La liste est loin d'être exhaustive...*

## RAPPEL DE NOS REVENDICATIONS CGT FINANCES PUBLIQUES :

### ☛ Emploi :

À missions constantes, il faut en urgence plus de 30 000 emplois statutaires supplémentaires, pourvus par des recrutements en plus du renouvellement des départs à la retraite, par voie de concours directionnel national (A, B et C). Les listes complémentaires doivent être appelées. Mais avec des tâches et missions en développement, où à reconquérir, nous sommes largement au-delà d'un besoin de 30 000 emplois

supplémentaires.

Nous sommes opposés aux recrutements de contractuels à la place de fonctionnaires assermentés. Les personnels contractuels doivent être titularisés, il faut internaliser l'ensemble des métiers concourant à l'exercice des missions (restauration, gardiennage, entretien...).

Le recours à des emplois de vacataires doit correspondre à des situations spécifiques n'ayant pu être anticipées par des recrutements d'agents sous statut.

Pour relancer l'emploi, il est temps de passer aux 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire.

☛ **Salaire :** cf. partie Fonction publique

#### **Indemnitaire :**

Le RIFSEEP doit être définitivement abandonné.

Nous revendiquons l'intégration de la part de l'indemnitaire ayant un caractère de complément salarial dans le traitement, sans effet négatif sur la revalorisation indiciaire.

Pour les autres indemnités, le régime indemnitaire doit être revalorisé pour suivre l'inflation, être attribué dans une totale transparence et avec des règles objectives. Il faut une indemnité forfaitaire prenant réellement en charge les frais des télétravailleurs.

#### ☛ **Carrières :**

Le concours doit rester la voie de recrutement privilégiée.

Les CAP doivent être rétablies.

La carrière doit être linéaire avec un avancement de grade dès que vous remplissez les conditions d'ancienneté.

Les volumes de promotions doivent être revus à la hausse et consommés. La liste d'aptitude doit être remplacée par un examen professionnel qui prenne en compte toutes les spécialités. La promotion au bénéfice de l'âge doit s'appliquer pour les agents à 6 mois de leur départ à la retraite hors de tout contingentement budgétaire.

Les formations doivent être à la hauteur des possibilités de promotions.

#### ☛ **Mobilité :**

Les CAP de mutation doivent être réinstaurées.

Les délais de séjour minimum et de durée maximum sur poste doivent être supprimés.

Nous exigeons le retour à une affectation la plus fine possible (direction/résidence/mission-structure) dès le mouvement national pour que chaque agent puisse choisir en toute transparence son affectation tant géographique que fonctionnelle.

Cette mobilité choisie doit être accompagnée des formations nécessaires. Il ne doit plus y avoir de postes aux choix. Quant aux postes à profil, ils doivent rester strictement limités à certains emplois nécessitant des compétences très spécifiques.

Les postes vacants doivent être comblés.

#### ☛ **Conditions de travail :**

Il faut rétablir les CHSCT avec leurs pleines prérogatives et plus de moyens en acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Le NRP et toutes les restructurations contraires à l'intérêt des agents et de la population doivent être abandonnés.

Il faut stopper les suppressions d'emplois et développer une vraie politique d'embauches.

Une gestion par dossier en prise avec l'organisation géographique des contribuables et des acteurs économiques doit être privilégiée plutôt que le découpage et la délocalisation des processus de travail.

La dictature des résultats statistiques doit cesser.

Il faut organiser travail présentiel avec télétravail de façon cohérente, non excluante et respectueuse du choix des agents. Les télétravailleurs doivent bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour les frais engagés. Le droit à la déconnexion doit être respecté suivant le dispositif des horaires variables.

Pas de « flex-offices » ou d'espaces de « co-working », il faut redévelopper les bureaux individuels et des guichets protégés chaque fois que cela est souhaité par les agents.

#### ☛ **Structures :**

Les projets d'externalisations/privatisations de missions et d'agences doivent être abandonnés.

La collecte et le paiement de l'impôt doivent revenir au sein de la DGFIP.

Les structures départementales doivent être le socle de notre administration centrale à réseau déconcentré pour allier proximité, organisation régionale et nationale.

Les services RH doivent être redéployés au sein des directions locales.

Le NRP doit être stoppé, l'implantation des EFS abandonnée, les services de pleine compétence réimplantés sur l'ensemble du territoire en lien avec la nature du tissu socio-économique (SIE, SIP, SPF, CDIF, etc).

Il faut remettre de la cohérence au sein de la chaîne SPL en réimplantant des trésoreries intégrant missions de conseil et comptabilité. La séparation entre ordonnateur et comptable doit être réaffirmée et la responsabilité pécuniaire personnelle des comptables reconsolidée.

Les structures de proximités du contrôle fiscal doivent être renforcées, en partant des SIE, SIP, PCE, PCR, brigades de contrôle et de recherches, plutôt que de développer le travail à distance et freiner le contrôle « intrusif » au sein des entreprises.

## FINANCEMENT : ALLER CHERCHER L'ARGENT LÀ OÙ IL EST

- Avec les moyens nécessaires pour s'attaquer à la fraude fiscale (80 milliards de pertes pour l'État chaque année) ;
- En rétablissant un ISF ambitieux et progressif ;
- En limitant les niches fiscales à celles socialement utiles ;
- En contrant l'optimisation fiscale ;
- En rendant plus progressif l'impôt sur le revenu ;
- En augmentant et modulant l'impôt sur les sociétés en fonctionnement du comportement des entreprises ;
- En repensant la fiscalité locale ;
- En introduisant une véritable taxe sur les transactions financières ;
- En taxant davantage les revenus du capital (dividendes) ;
- En mettant fin au prélèvement forfaitaire unique.

# LA CGT ESSENTIELLE

*avec vous !*

# DONNONS LUI DE LA VOIX

## DU 1<sup>ER</sup> AU 8 DÉCEMBRE 2022

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES