



# Résolution générale du Syndicat CFTC DGFIP

adoptée lors de son

## 4<sup>ÈME</sup> CONGRÈS

du 17 au 20 juin 2019

**2019**  
DIJON





# INTRODUCTION

Dans l'ADN de la CFTC, le dialogue social est l'outil incontournable qui doit permettre de progresser dans l'intérêt des agents dans un monde en évolution et une modernisation qui s'accélère. Il est la clé obligatoire sur les sujets cruciaux que sont :

- la déconcentration de proximité
- les conditions de vie au travail
- la rémunération
- la retraite

Pour cela, le dialogue social doit avoir un sens.

Un dialogue social doit s'appuyer sur la notion de partenaires sociaux. Cette notion pourrait s'articuler autour de réunions hors cadre institutionnel, plus libres, de nature à restaurer la confiance entre les interlocuteurs. Le dialogue doit être ancré dans **la réalité et l'honnêteté**, à l'opposé du blocage et du manque d'informations de certaines directions.

La CFTC se doit, en toutes circonstances, d'être **constructive** dans le seul intérêt des agents. Le dialogue social constructif porte des fruits qu'il convient de faire valoir. La grève, le boycott, l'opposition stérile ne peuvent que constituer l'exception pour un syndicat dont les valeurs humaines ne sont tournées que vers la défense des agents.

***Savoir s'opposer, toujours proposer.***

La représentation des agents implique un grand **respect** vis-à-vis d'eux. Les consulter, siéger puis leur rendre compte, doit rester dans nos valeurs.

La notion de paritarisme dans les CT doit redevenir la règle afin de garantir **un dialogue social réel et équilibré**, à l'opposé de simples chambres d'enregistrement des projets des directions.



# DÉCONCENTRATION DE PROXIMITÉ

Le dialogue social à la DGFIP s'est considérablement détérioré au cours de la période d'omerta organisée par la Direction Générale sur la géographie revisitée.

**Cette réforme est d'une ampleur phénoménale.**

Malgré l'ouverture du dialogue social par la DGFIP, nous constatons que les informations diffusées par les directions locales sont incomplètes ou délivrées au compte-goutte. Dans ces conditions, nous ne pouvons pas faire de propositions concrètes.

La CFTC DGFIP demande une **communication identique, complète et transparente partout**. Cette information devra comporter aussi la communication faite aux élus.

Dans le cadre du dialogue social voulu par la DGFIP, la CFTC exige que le calendrier mis en place soit revu. Elle demande que les opérations prévues au 1er janvier 2020 soient repoussées a minima d'une année. L'ampleur et les conséquences sur la réforme du PAS ne sont pas encore mesurées. La réforme de déconcentration de proximité ne peut être lancée sans un bilan détaillé et objectif de la précédente.

La CFTC DGFIP exige ensuite qu'**un calendrier précis** soit diffusé par chaque département.

La CFTC DGFIP demande la communication de **Tagerfip prévisionnels pluriannuels**.

La CFTC DGFIP demande que les applications informatiques qui accompagneront cette réforme soient à la hauteur de l'ampleur de celle-ci en termes d'**efficacité**, de **fonctionnalité** et de **débit du réseau informatique**. La DGFIP doit s'appuyer sur un réseau internet modernisé sans zone blanche.

La CFTC DGFIP exige un élargissement des cellules de soutien (type SAR ) sur les territoires locaux créant ainsi un **principe « d'unité de travail à distance »** qui favorisera au mieux les choix d'implantation géographique des agents.

La CFTC DGFIP exige que chaque agent déplacé dans le cadre d'un suivi de missions puisse accéder automatiquement au télétravail s'il le désire. Le télétravail sera assorti de matériels informatiques performants et adaptés.

La CFTC DGFIP demande que les **frais de déplacement** soient pris en charge de manière pérenne pour les agents qui acceptent de suivre leur mission.

En tout état de cause, la CFTC DGFIP s'oppose à toute mobilité forcée. **Les agents doivent pouvoir choisir d'assurer leur mission sans contraintes et en conservant une bonne qualité de vie.**

La défense collective des agents au sein de structures pérennes, la défense individuelle des agents touchés par les restructurations, passent par **un dialogue social constructif et positif**.

La CFTC DGFIP demande qu'une présence humaine soit conservée au plus près des usagers sans que cela se fasse au détriment des agents.

La CFTC DGFIP exige que l'accompagnement personnalisé par la DGFIP soit réel, largement anticipé et à l'écoute des agents sur tous ces domaines y compris en matière de **formations**.

Celles-ci se doivent d'être adaptées à la réalité des nouveaux métiers et dispensées en temps utile.

# LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

Pour la CFTC DGFIP, la **modernisation** est une nécessité mais ne peut se faire sans prise en compte de la dimension humaine, tant du côté des agents que des usagers. La CFTC DGFIP restera vigilante quant à **l'impact écologique et économique des réformes**.

La CFTC DGFIP dénonce la dégradation des conditions de vie au travail confirmée par le rapport de l'observatoire interne.

La CFTC DGFIP demande l'arrêt d'annonces intempestives qui contribuent à l'anxiété des agents.

Les Risques Psycho Sociaux (RPS) sont en augmentation constante et les moyens pour les résoudre sont inadaptés ou insuffisants.

La CFTC DGFIP a soulevé des problèmes de management récurrents, liés à un manque de formation en corrélation avec les nouveaux objectifs de la DGFIP. La CFTC DGFIP constate un déficit en termes de relations humaines chez des managers recrutés principalement sur des critères techniques. La CFTC DGFIP revendique **une meilleure valorisation** en matière de formations RH des futurs « encadrants » via l'organisation d'un **tutorat** ainsi que **la Reconnaissance des Acquis des Expériences Professionnelles** en matière managériale.

De cette situation, se développe un absentéisme et se crée un climat malsain dans les équipes. **Les moyens alloués aux Plans d'Actions de Prévention ( PAP ) doivent être revus à la hausse** afin de tenir compte de l'augmentation des RPS dans les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels ( DUERP ).

La CFTC DGFIP revendique **une communication plus active et précise** des droits des agents en situation de handicap. Dans le cadre d'un aménagement de poste de travail adapté, **simplifier et clarifier** les procédures pour l'autonomie de l'agent en situation de handicap est une nécessité. **Sensibiliser l'ensemble des agents sur le handicap visible ou non visible, déclaré ou non déclaré** via des formations généralistes dédiées et des journées de « mise en situation handicap » est une priorité pour la CFTC DGFIP.

La CFTC DGFIP dénonce la discrimination à la promotion des personnes en situation de handicap née de l'inadaptation matérielle, logicielle et sociétale.

**L'élargissement du dispositif existant Mission d'amélioration des Conditions de Travail ( MACT )** est demandé pour toutes les directions locales.

La CFTC DGFIP demande des formations plus orientées sur l'écoute et la communication active pour aboutir à la prise en compte du **bien être de l'agent**.

De plus, la CFTC DGFIP constate un très fort besoin en formation alors que les formateurs occasionnels sont peu nombreux et peu valorisés dans leurs missions. Dans un contexte de profonde transformation de notre administration, les moyens alloués à la formation professionnelle se doivent d'être au niveau en volume et en réactivité pour tous les agents concernés.

La CFTC DGFIP exige que la mission **de formation « présentielle »** soit valorisée auprès de l'encadrement par la mise à disposition d'agents formateurs et par une documentation actualisée et pragmatique.

Si la E-formation apparaît comme une solution fonctionnelle, la CFTC DGFIP demande une installation distincte du poste de travail habituel de l'agent.

La CFTC DGFIP demande que le **calendrier de formations s'adapte au plus près du cadencement des missions.**

La fidélisation des formateurs passe par une revalorisation de leurs indemnités.

Toujours dans ce contexte, la CFTC DGFIP revendique la prise en compte en termes de restauration, de parking, de risques routiers, de temps de trajet, de l'impact financier et organisationnel de nos familles.

Pour une meilleure considération des agents, la CFTC DGFIP demande une **étude d'impact sur leurs besoins fonctionnels dans toutes les directions restructurées.** Elle demande aussi d'introduire des dispositifs permettant aux agents sous pression notamment lors des campagnes de réception de bénéficiaire d'espaces et de temps orientés vers la relaxation.

Dans le cadre des restructurations lourdes du réseau de la DGFIP qui s'amorcent, l'intérêt des agents passe par le **maintien des 2 instances : Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).**

***Oui à la modernisation, NON à la déshumanisation !***



# LA RÉMUNÉRATION

Notre rémunération est depuis plusieurs années désindexée du taux d'inflation, ce qui a dégradé notre pouvoir d'achat de manière significative, faisant décrocher la corrélation entre travail et rémunération.

Le dénigrement systématique du fonctionnaire par les responsables politiques est inacceptable.

Nous travaillons tous les jours à la réussite des objectifs de nos services au profit de tous les citoyens dans le cadre de nos missions régaliennes.

## REVENDEICATIONS

La CFTC DGFIP revendique **une juste rémunération pour chaque agent**.

Dans le cadre des réformes de la déconcentration de proximité, la CFTC DGFIP exprime une exigence forte : **une négociation véritable**.

L'accompagnement social quel qu'il soit : indemnités, formations aux qualifications nouvelles, révisions de plans de qualification, passe inévitablement par **un dialogue social nourri et une négociation sérieuse**.

## AU NIVEAU FONCTION PUBLIQUE, LA CFTC REVENDIQUE :

- Le dégel du point d'indice, le rattrapage des ajustements précédents non faits, un rendez-vous salarial annuel positif voire ré-indexation du point d'indice sur l'inflation ;
- une revalorisation des grilles indiciaires ;
- une revalorisation des taux « repas » des frais de déplacement, la suppression des paliers kilométriques ;
- une prise en charge totale ou partielle des frais de transport induits par la géographie revisitée ;
- la participation de l'employeur « Etat » à l'achat ou location de véhicules alternatifs (énergie électrique, pile à combustible ou hybride, etc.) ;
- une prise en charge par l'employeur du surcoût éventuel d'assurance pour usage professionnel du véhicule personnel ;
- la participation de l'employeur « Etat » au financement des mutuelles des agents au même niveau que le secteur privé ;
- une revalorisation et défiscalisation de la PRS notamment pour le « forfait de base » et que tous les agents dont les services sont restructurés en bénéficient a minima sans condition de distance ;
- la pérennisation de la compensation de la CSG ;
- une revalorisation de la part employeur de la carte Apétiz (actuellement à 3€/jx18j) ;
- une revalorisation de la prise en charge par l'administration de la part des frais de fonctionnement des Restaurants Inter Administration ;
- la suppression de la journée de carence révélatrice d'un mode de management punitif de nos dirigeants ;
- une revalorisation et défiscalisation de la valeur de rachat des jours CET ;

- une revalorisation de l'écart indiciaire de changement de catégorie ;

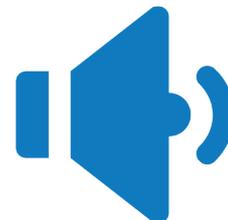
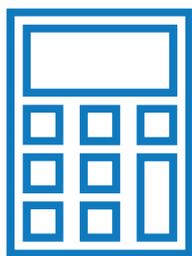
La CFTC DGFIP sera toujours favorable aux innovations indiciaires ou indemnitaires qui auront pour objet d'améliorer la rémunération et le pouvoir d'achat des agents sans les diviser. Les efforts considérables demandés depuis 11 ans aux agents nécessitent une vraie reconnaissance pécuniaire substantielle.

## AU NIVEAU DE LA DGFIP, LA CFTC DGFIP REVENDIQUE :

- Une revalorisation de toutes les primes (caisse, accueil, astreintes, EDR, ...) ;
- l'extension de la prime d'accueil à tous les agents à l'accueil sous toutes ses formes ;
- l'extension de l'accès aux transports collectifs organisés type « transports scolaires » aux agents des finances publics ;
- la création d'une prime pour les agents qui se déplaceront sur les points d'accueil de proximité ;
- une prime d'intéressement collectif ;
- l'attribution de primes collectives liées aux réformes à TOUS les agents pour éviter les divisions et maintenir la cohésion de la communauté de travail DGFIP.

Les agents de la DGFIP restent pacifiques face aux attaques incessantes dont ils font ou ont fait l'objet notamment durant les mouvements sociaux de novembre 2018. Ils n'ont pas reçu la même attention que ceux qui ont parfois agi de manière brutale voire violente envers eux. Il ne faudrait pas que le mépris affiché par le ministre de la fonction publique les incite à prendre le même chemin. C'est pourquoi nous appelons l'attention sur nos revendications et leur satisfaction.

**Le succès des réformes en cours ou à venir ne sera possible que par un vrai dialogue et un « contrat gagnant-gagnant ».**



# LA RETRAITE

La CFTC demande le retour à la **CPA** (Cessation progressive d'activité qui consistait à percevoir 80% du salaire pour une activité à 50%) ainsi que le retour du **CFA** (Congé de fin d'activité qui permettait à ceux qui avaient le nombre requis de trimestres cotisés de partir avant l'âge officiel à un taux plein)

## LA CFTC DGFIP REVENDIQUE :

- Pour les agents n'ayant pas le nombre suffisant de trimestres cotisés, un départ à la retraite à taux plein à partir de 65 ans.
- Pour la retraite à points, l'application d'un taux fixe sans fluctuation à la baisse.
- La promotion à titre personnel pour tous les grades A, B ou C au grade immédiatement supérieur pour les 6 mois précédant le départ à la retraite sans changement d'affectation.
- L'intégration de la totalité des primes perçues par l'agent au cours de sa carrière dans le calcul du montant de la pension.
- L'égalité de traitement pour les personnes ayant exercé dans le privé et le public et qui prennent leur retraite dans le public.
- Le bénéfice de l'application de la majoration pour 1 ou 2 enfants comme les couples ayant eu 3 enfants.
- Une meilleure information sur les situations particulières et sur les carrières longues.
- Une préparation pour le futur retraité en l'accompagnant.
- Pour les agents ayant le statut RQTH, la suppression du taux de 50% exigé actuellement.
- La validation en points retraite pour toutes les périodes effectuées par tous les agents stagiaires.
- La revalorisation des retraites indexées sur le coût de la vie ou indice de consommation.
- La révision de l'impact de l'application de la CSG.
- La reconnaissance du PACS au même titre que le mariage dans le cadre du versement de la pension de réversion.
- La prise en compte d'un prorata de la pension de réversion au bénéfice des conjoints successifs en fonction des durées d'union.

La CFTC déplore que les règles de départ à la retraite soient modifiées en cours de carrière.





# RÉSULTATS DU VOTE DE LA RÉOLUTION GÉNÉRALE

**POUR : 155**  
**CONTRE : 0**  
**ABSTENTION : 0**

Les motions présentées par les sections ont été votées par le congrès.  
Elles sont annexées à la présente résolution générale.

**Annexe 1 : section du Pas de Calais**

**Annexe 2 : section de la Seine St Denis**

**Annexe 3 : section de Paris**

**Annexe 4 : section de la Côte d'or**

**Annexe 5 : section de la Seine et Marne**

**Annexe 6 : section de la DISI EST**

**Annexe 7 : section du Bas Rhin**

# ANNEXES

# ANNEXE 1 - MOTION DE LA SECTION DU PAS-DE-CALAIS

## MOTION SUR LA PENSION DE REVERSION :

Actuellement cette pension est reversée à l'ex-conjoint en fonction du nombre d'année de vie maritale.

Beaucoup de couples vivent très souvent en union libre ou sont pacsés.

La CFTC souhaite porter une motion pour la reconnaissance du PACS au même titre que le mariage dans le cadre du versement de la pension de réversion.

A savoir qu'aujourd'hui, la pension est attribuée à l'ex-conjoint avec qui le défunt a été marié. Aucune pension n'est versée au partenaire de PACS quand bien même ce dernier aurait vécu plus longtemps avec le défunt.

La CFTC demande que les pensions de réversion puissent être perçues par les partenaires de PACS au même titre que le conjoint.

Ainsi, si une personne défunte a vécu 7 ans avec son conjoint puis 12 ans avec son partenaire de PACS il convient de proratiser la pension de réversion entre les deux ex-conjoints en fonction du nombre d'années reconnues en union.

## MOTION SUR LE DEBRAYAGE DE 2H :

La CFTC souhaite porter motion sur le droit de grève par débrayage de 2H.

En effet, les restructurations de service de ces dernières années ont porté durement atteintes aux conditions de vie des agents entraînant de nombreux appels à la grève de la part des différentes OS.

Actuellement, lorsqu'un agent souhaite faire grève il est obligatoirement amputé d'un trentième de son salaire. Qu'il fasse grève toute la journée ou le matin uniquement.

La CFTC revendique le droit de faire grève quelques heures par jours afin de permettre aux agents de manifester leur mécontentement sans pour autant perdre un jour complet de salaire.

Cela permet au service de ne pas être trop impacté par la grève certes mais cela permet également à l'agent de revendiquer à moindre coût !

## MOTION POUR LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Actuellement le supplément familial de traitement prévoit le barème suivant :

Nombre d'enfants	Part fixe	Part variable	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29€			
2	10,67€	3%	73,04€	110,27€
3	15,24€	8%	181,56€	280,83€
par enfant supplémentaire	4,57€	6%	129,31€	203,77€

Nous proposons que la grille soit inversée dans la mesure où le 1er né coûte souvent plus cher que le 3<sup>e</sup> enfant...

## RÉSULTATS DU VOTE

**POUR : 155**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

## ANNEXE 2 - MOTION DE LA SECTION DE SEINE SAINT DENIS

### QUARTIER PRIORITAIRE DES POLITIQUES DE LA VILLE:

Il y a près de 1500 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) soit 1300 en métropole et 200 outre-mer.

Le critère principal du découpage des quartiers en QPV a été la concentration en pauvreté telle que définie par l'INSEE.

Les agents de services publics implantés dans ces services bénéficient de bonification d'ancienneté d'échelon (trois mois pour les trois premières années de service sur le site implanté en QPV, et deux mois pour toute année supplémentaire).

En Seine Saint Denis, 14 sites de la DGFIP bénéficient de ce classement.

Cette classification basée sur la seule implantation géographique des services ne tient pas compte des publics gérés par ces mêmes services.

Ainsi l'hôtel des finances publiques d'AUBERVILLIERS, la trésorerie hospitalière de SAINT DENIS, et la trésorerie amende basée à ROSNY SOUS BOIS qui gèrent des publics en difficulté ne bénéficient pas de ce dispositif. A contrario, les services de direction basés à BOBIGNY, qui reçoivent peu d'accueil primaire sont en zone QPV, de même que les trois autres services de SAINT DENIS (dont la recette des finances).

Les agents affectés dans ces services, souvent en première affectation et qui souhaitent retourner en province ressentent cette exclusion comme une profonde injustice. Les services exclus de ce dispositif pâtissent d'un turn-over encore plus important que les autres services du 93.

Compte tenu du caractère spécifique du 93 (le département le plus pauvre de France métropolitaine), ne faudrait-il pas, pour encourager les jeunes agents à y rester, étendre le dispositif à l'ensemble du 93, ou au moins ne plus tenir compte du seul critère d'implantation géographique, mais aussi de la gestion par les services de populations issues de QPV et pour lesquelles un accueil approprié est nécessaire.

La révision de ces critères proposés par notre syndicat serait un pas vers la reconnaissance qui permettrait d'ouvrir la Seine Saint Denis à des agents plus expérimentés, diminuerait le turn-over dont ce département a à pâtir pour la gestion de ses ressources humaines et serait un pas vers la diminution du sentiment d'inégalité entre agents de la DGFIP selon leur implantation géographique.

--

**Benoît MORITZ**

Secrétaire départemental CFTC DGFIP 93

## RÉSULTATS DU VOTE

**POUR : 151**

**CONTRE : 4**

**ABSTENTION : 0**

## ANNEXE 3 - MOTION DE LA SECTION DE PARIS

L'assemblée générale de la CFTC de la DRFIP IDF convoquée le 4 avril 2019 a soumis au vote la motion suivante :

### DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### 1/ PROTECTION

Dans le contexte actuel, des réformes qui tournent le dos aux choix de localisation, de proximité et aux choix de vie des agents vont être appliquées; et cela sans une sérieuse concertation avec les agents et leurs organisations syndicales.

S'agissant du probable démantèlement territorial, lié notamment à la création des agences comptables et à la géographe revisitée, il faut se souvenir que les garanties de maintien à résidence des agents sont limitées à 3 ans.

Dès lors, sauf à pratiquer l'obstruction systématique, il convient d'améliorer les droits et garanties des agents pour un accompagnement des collègues. Il faut préciser que l'opposition et l'accompagnement doivent être complémentaires car il est rare de connaître par avance l'issue d'un combat syndical.

#### 2/ EVOLUTION DE CARRIÈRE

La limitation à 5 tentatives pour les concours et le choix de faire passer le concours externe et interne le même jour sont discutables. Si nous comprenons le souci de l'administration de faire des économies et d'éviter des abus de certains collègues, nous trouvons qu'il convient de revoir les modalités concernant les concours.

En effet, les chances de réussite ne sont pas les mêmes d'une année à l'autre.

Une réflexion devrait être engagée pour qu'à enveloppe égale, les droits s'améliorent notamment en termes d'accompagnement et de préparation, ainsi que sur les modalités du concours, élargissement des QCM par exemple.

#### 3/ PLACE DE L'HUMAIN ET CONDITIONS DE TRAVAIL PRODUITS PAR LA MODERNISATION

Si l'informatisation est une source de progrès et de productivité s'agissant en particulier des tâches répétitives, les conditions et le cadre de sa mise en œuvre posent néanmoins des problèmes.

L'administration a le devoir de s'intéresser à l'ensemble des agents, et pas simplement à ceux qui, étant les plus brillants intellectuellement, ont les capacités de réactivité maximum et la chance de pouvoir facilement s'adapter. Tout le monde n'est pas forcé d'être informaticien en chef, il doit y avoir une place pour tous.

Déjà, le travail en plateau n'est pas toujours supportable, ainsi il est fréquent que des collègues parlent trop fort, rigolent, se disputent ce qui entraîne stress et fatigue. Il ne paraît pas normal qu'en raison du bruit, des agents mettent des écouteurs pour pouvoir travailler. C'est une source de conflit et de fatigue entre agents.

Le travail en plateau devrait être modulé en particulier par des lieux plus adaptés pour certains agents mais sans générer de l'isolement.

Il est trop fréquent que l'humain soit mal pris en compte, notamment en terme de vitesse, de rythme d'évolution et d'adaptation pour faire face à des réorganisations constantes.

Une réflexion devrait être menée pour faire des propositions à notre employeur car souvent les notations sont instrumentalisées chaque année pour obtenir l'accord des collègues sur la

réorganisation de leur service ce qui est une forme de chantage.

## **DROITS DES FEMMES ET DE LA FAMILLE**

Le congé parental est de 396 € par mois qu'au 3 ans de l'enfant avec un maximum de 2 ans, mais aussi avec une perte de l'ancienneté.

Si l'évolution de ce montant est indépendante du syndicat, en revanche intégrer la période dans la carrière professionnelle des femmes devrait être une revendication.

Le congé maternité actuel n'est pas adapté avec la possibilité de mettre les enfants en crèche. En effet, les bébés sont acceptés en crèche à partir de leur 3 mois, or le congé maternité s'arrête après 2,5 mois obligeant les mères à prendre 15 jours de congés pour couches pathologiques. Il faudrait rallonger le congé maternité de 2 semaines.

Le congé paternité est de 11 jours, dont 7 jours incompressibles. En réalité, il est de 9 jours en raison du week-end compris dans la période incompressible. Une évolution de la comptabilité des samedis/dimanches permettaient d'y remédier ou à défaut d'obtenir 13 jours ouvrables pour qu'il soit de 11 jours ouvrés.

## **VIE SYNDICALE**

1/ Les modalités d'attribution des moyens syndicaux, notamment les facilités syndicales accordées, dépendent de la proportion de suffrages exprimés par rapport au nombre total d'agents certes, mais sont aussi impactées à la baisse par le nombre total des agents employés dans chaque DDFIP.

Or, c'est la direction générale qui décide unilatéralement de la baisse des effectifs, elle ne devrait pas faire subir aux OS la baisse mécanique des moyens découlant de sa politique d'austérité.

Il est proposé de préserver la diversité syndicale par la création d'un socle minimum de moyens, indépendant des suffrages dès lors que l'OS est représentative. Les suffrages étant une part variable dans la répartition entre OS.

2/ S'agissant de l'accès à l'information, il faut que cesse la profonde disparité de traitement existant entre OS représentatives sur le plan national.

Celles qui, tout en étant représentatives au plan national, n'ont pas d'élus locaux mais sont quand même organisées en section syndicale locale, n'obtiennent que rarement communication des fiches de présentation à l'ordre du jour et des comptes-rendus des CTL et CHSCT.

Il faudrait retenir le principe d'une obligation de communication, dès lors que la section locale d'une OS représentative au plan national existe.

3/ Concernant le temps octroyé pour les CTL et CHSCT (préparation + réunion), il convient de prendre position contre la réduction à seulement une journée et demander qu'on rétablisse deux jours.

4/ Pour améliorer notre visibilité nous souhaitons la création d'un mandat de porte parole au niveau du bureau national.

## **RÉSULTATS DU VOTE**

**POUR : 89**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 66**

## ANNEXE 4 - MOTION DE LA SECTION DE CÔTE D'OR

La CFTC prône différentes valeurs qui en font une spécificité dans le paysage syndical français. Parmi elles, la solidarité, la liberté, la responsabilité, la justice sociale, la participation démocratique et l'exigence d'un développement durable.

Devant les difficultés actuelles que subissent les agents dues aux restructurations incessantes, aux réformes nombreuses et rapides à mettre en place, aux suppressions d'emplois, les 3 valeurs auxquelles nous tenons et dont nous voulons faire notre ligne de conduite sont principalement les suivantes : le dialogue social, la valeur humaine et le maintien des missions au sein de la DGFIP et plus largement au sein du service public aux usagers.

### LE DIALOGUE SOCIAL :

Il se doit d'être toujours constructif et de pouvoir agir sur la réalité de la vie professionnelle. Le dialogue social n'est pas une lutte des classes, mais doit aboutir, de manière intelligente, à concilier les objectifs de la DGFIP et l'épanouissement, autant que faire se peut, des agents.

Il doit rechercher le bien commun.

Ainsi, la communication sous toutes ses formes (écoutes, dialogues) doit nous permettre de mener nos actions.

La concertation et le dialogue doivent s'exercer plus que jamais.

### LA VALEUR HUMAINE :

Les souffrances et préoccupations concrètes et quotidiennes des agents doivent être prises en compte. L'être humain ne saurait n'être qu'une valeur marchande ou une variable d'ajustement. Des conditions de travail respectueuses de la santé physique et mentale d'une personne doivent être une priorité absolue.

### LE MAINTIEN DES MISSIONS :

Enfin, la CFTC 21, émet le souhait, au vue des décisions envisagées dans un futur très proche, de se battre pour garder les missions qui sont les nôtres au sein de la DGFIP, en s'opposant à toute externalisation de missions fondamentales de service au public.

## RÉSULTATS DU VOTE

**POUR : 141**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 14**

## ANNEXE 5 - MOTION DE LA SECTION DE SEINE-ET-MARNE

Le contexte politique vise à la réduction du nombre de fonctionnaires d'État, et la tendance depuis plus de dix années est à ce que la DGFIP soit l'administration la plus touchée par ces réductions d'effectifs. Le principe des suppressions d'emploi consiste principalement au non renouvellement des départs en retraite.

La section 77 de la CFTC-DGFIP souhaiterait donc que soit adoptée la motion suivante :

1) Pour les départs volontaires, en réponse à la proposition faite par le Ministre Gérald DARMANIN, nous souhaitons que la prime de départ volontaire soit calquée sur les règles majoritairement appliquées dans le privé, à savoir un mois de salaire brut par année d'ancienneté, sans plafond, et sans condition d'âge .

En effet, la proposition actuelle limite à 24 mois de traitement brut l'indemnité de départ volontaire, et n'est pas ouverte aux fonctionnaires à moins de deux ans de l'âge minimum de départ en retraite.

(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19693>)

Le traitement brut n'inclut pas les primes, ce qui rend peu attractif ce système dans la fonction publique, pour les personnes ayant un projet personnel, ou souhaitant anticiper leur retraite.

2) Toujours pour permettre un départ en retraite dans de meilleures conditions financières, nous souhaitons proposer deux actions incitatives à la prise de retraite, qui seront financièrement profitables tant à l'État, qui paye salaires et primes, mais aussi les pensions de retraite, qu'aux fonctionnaires, qui partiront avec une retraite améliorée, ou avancée:

- La promotion à titre personnel pour tous les grades, A, B, ou C au grade immédiatement supérieur pour les 6 mois précédent le départ en retraite, sans changement d'affectation. Actuellement, ces possibilités ne sont ouvertes qu'aux cadres A et dans des proportions limitées. Un agent C serait reclassé Contrôleur pour 6 mois, un Contrôleur Inspecteur, un Inspecteur Inspecteur Divisionnaire...

- Un coup de pouce aux carrières longues, avec le rachat par l'État d'un trimestre pour les collègues ayant accomplis 4 trimestres ou plus avant leur 20 ans, et qui ne peuvent actuellement pas bénéficier de la carrière longue.

En effet, il faut avoir 5 trimestres de 45 jours pour bénéficier de la retraite à 60 ans, mais également 5 trimestres de 90 jours pour l'avoir à taux plein.

De nombreux collègues remplissent la première condition, mais pas la deuxième.

La « dépense » de rachat supportée par l'État serait très rapidement compensée par la différence entre la pension et le traitement net, primes comprises d'un fonctionnaire en activité. (en un trimestre)

Pour la section 77, le secrétaire départemental

**Jacques PHILIPPE**

### RÉSULTATS DU VOTE

**POUR : 155**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

## ANNEXE 6 - MOTION DE LA SECTION DE LA DISI EST

### CONTEXTE :

La direction des services informatiques de l'Est rassemble les établissements informatiques de Besançon, Metz et Strasbourg. Elle va intégrer au mois de septembre d'autres entités de la sphère informatique :

les établissements de Reims et Châlons-en-Champagne

A moyen terme, l'observation des mutations de l'informatique nous montre une remontée des activités dans la hiérarchie gouvernementale à des fins de mutualisation des moyens :

la création et la montée en puissance de la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC) le montre avec la prise en charge au plus haut niveau du réseau informatique.

L'orientation globale est donnée :

Chaque direction perd progressivement la main sur son « outil » informatique,

En soi, l'intention semble louable, les économies ne sont pas un mal, mais les méthodes employées sont, comme d'habitude, sans réelle prise en compte des humains qui se trouvent derrière les claviers : diminution des effectifs, fusions des établissements, re-centralisation des missions (après une décentralisation...), fermeture de services sans plan de reclassement réel et satisfaisant...

Nous nous battons constamment pour le bien être des agents contre une administration qui ne reconnaît pas les blessures qu'elle inflige à grand coups de circulaires, de procédure d'escalade, de multiplication des échelons hiérarchiques.

L'avenir des services informatiques de l'état est soumis a l'évolution technologique et aux réformes souvent politico-médiatiques.

Le monde informatique de la DGFIP est en évolution constante, et ce processus emporte avec elle 5000 informaticiens, 5000 agents fonctionnaires de l'état qui ont à cœur de faire vivre un véritable corps de métier.

Nous attendons de la CFTC DGFIP qu'elle permette à chaque agent des services informatiques de :

- conserver son statut et ses primes,
- conserver la protection sociale quelle que soit la discontinuité de l'emploi professionnel,
- s'opposer à certaines formes d'organisation du travail, standardisées, qui appauvrissent le travail et isolent le salarié.

## RÉSULTATS DU VOTE

**POUR : 140**

**CONTRE : 3**

**ABSTENTION : 12**

## ANNEXE 7 - MOTION DE LA SECTION DU BAS-RHIN

### EN S'APPUYANT SUR LES VALEURS DE LA CFTC «LA VIE À DÉFENDRE» :

Une attention particulière doit être apportée aux personnes en situation de handicap et/ou retour de congé de longue maladie. L'aménagement de leur poste de travail et de leur temps de travail est indispensable.

### RÉSULTATS DU VOTE

**POUR : 147**  
**CONTRE : 0**  
**ABSTENTION : 8**



**CFTC DGFIP**