

Octobre 2021

Flash intersyndical :

OUI aux mesures exceptionnelles mais le compte n'y est pas !

UNIS, DÉTERMINÉS ET RESPONSABLES POUR DU PLUS POUR LES PERSONNELS DE LA DGFIP !

Le 20 septembre dernier, le Directeur général proposait aux syndicats l'ouverture de négociations sur la reconnaissance professionnelle de l'engagement des personnels de la DGFIP.

Un protocole d'accord était conclu entre la DG et les orga-

nisations syndicales représentatives (Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, FO DGFIP et l'alliance CFTD/CFTC) réunies en Intersyndicale.

Déterminée et unie, l'Intersyndicale a œuvré tout au long de ce cycle pour faire bouger les lignes en portant des contre-propositions au projet initial, afin que les mesures prévues dans le protocole d'accord répondent en particulier aux urgences sociales du moment.

Le protocole d'accord, signé de toutes les OS représentatives au cycle de négociations, se décline en trois volets :

LA RECONNAISSANCE INDEMNITAIRE

- 120 € pour les agents de catégorie A du grade inspecteur et équivalent,
- 170 € pour les agents de catégorie B,
- 250 € pour les agents de catégorie C.

LES PROMOTIONS INTERCATÉGORIELLES

Les promotions de B en A

- +50 promus, dont 30 au titre de l'examen professionnel et 20 au titre de la liste d'aptitude.

Les promotions de C en B

- +100 promus, dont 91 promus au titre de la liste d'aptitude et 9 places supplémentaires au titre du concours interne spécial.

En 2022, ces promotions sont donc portées à 300 pour les B en A au titre de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel et à 491 pour les promotions de C en B, au titre de la liste d'aptitude.

AU NIVEAU INTRACATÉGORIEL

Pour la catégorie C

- le taux d'accès au grade d'agent administratif/technique principal passe à 28 % au lieu de 26 %.

Pour la catégorie B

- le taux d'accès au grade de contrôleur 1ère classe ou géomètre passe à 18 % au lieu de 17 %,
- le taux d'accès au grade de contrôleur principal ou géomètre principal passe à 14 % au lieu de 11 %.

Pour la catégorie A et A+

Les promotions 2022 seront renforcées dans la proportion suivante : +40 IDIV CN, saturation IDIV HC, +40 IP, + 8 AFIP A

LE CADRE DE VIE

Une enveloppe budgétaire de 10 millions, en dehors de la dotation globale de fonctionnement et des crédits CHSCT, dédiée à la qualité de vie au travail des agents et discutée au plus près des réalités locales. L'accord des élus du personnel siégeant dans les Comités Techniques Locaux (CTL) sera requis pour que la mise en œuvre de ces améliorations soit une réalité.

Pour l'intersyndicale, ces mesures exceptionnelles sont loin de répondre aux attentes légitimes des personnels.

Cependant, en signant ce protocole, nous posons la première brique d'un chantier qui doit permettre une meilleure reconnaissance des efforts des personnels de la DGFIP.

D'ores et déjà des rendez-vous sont pris dans le cadre de ce protocole pour ouvrir notamment un nouveau cycle de négociations sur le volet indemnitaire au cours du 1er semestre 2022.

LES MOIS QUI ARRIVENT SERONT DÉTERMINANTS POUR CONSTRUIRE ENSEMBLE UNE STRATÉGIE D'ACTIONS POUR CONTINUER DE PORTER LES REVENDICATIONS DES PERSONNELS.