QUAND C'EST CONCRET POUR LES PERSONNELS, ON SIGNE !

Avant l'été, les représentants du syndicat **F.O.-DGFiP** ont fait remarquer au Directeur général que le temps des remerciements était passé et que venait maintenant celui de la reconnaissance concrète des efforts consentis par tous les agents.

Ne laisser passer aucune occasion d'avancées pour les personnels

Il a répondu à cette demande en proposant une négociation dans le cadre des dispositions de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Ces dispositions prévoient que seules négocient les organisations syndicales représentatives c'est-à-dire disposant d'au moins un siège au CSA (Comité Social Administratif) soit pour le moment le CTR (Comité Technique de Réseau). Elles prévoient également qu'à défaut d'accord majoritaire soit la signature par des organisations syndicales représentant plus de 50 % des personnels, l'objet de la négociation devient caduc et que le protocole d'accord n'est donc pas appliqué. Nous avons accepté le principe de cette négociation considérant qu'il ne fallait pas laisser

passer une occasion d'obtenir peut-être des avancées pour les personnels.

Près de 16 millions d'euros de prime exceptionnelle versés en paye de décembre

L'enveloppe mise sur la table par le DG se situait au départ à hauteur de 10 millions d'euros et il s'apprêtait à réitérer l'exercice de la prime Covid qui a profondément divisé les collectifs de travail. Les discussions nous ont permis d'une part de le persuader de servir le plus d'agents possible et d'autre part d'arriver à un montant supérieur. À l'issue des négociations, le montant de l'enveloppe dédiée à la prime exceptionnelle passe de 10 à près de 16 millions d'euros permettant aux primes versées d'être un peu plus que symboliques. ***Par ailleurs pour la première fois dans un dispositif de cette nature se trouve appliquée une progressivité inversée qui fait des agents aux rémunérations les plus faibles les bénéficiaires des primes les plus importantes.***

De nouvelles possibilités de promotion pour tous les personnels, y compris d'encadrement

Au départ, le DG n'envisageait qu'un abondement des promotions de C en B et de B en A. Les discussions ont abouti à ***100 promotions supplémentaires de C en B soit 20 de mieux que les 80 proposées au départ de la négociation.*** Nous avons également obtenu de nouvelles possibilités pour les personnels d'encadrement alors que rien n'était sur la table. Il y aura donc en 2022, + 40 possibilités d'accès au grade d'IDIvCN, + 40 possibilités d'accès au grade d'IP et + 8 possibilités d'accès au grade d'AFiPA.

Enfin, la DG s'est engagée à saturer les possibilités de promotions à IDivHC, autrement dit à effectuer toutes les promotions que permet la Loi de Finances qui n'est pas le cas actuellement.

10 millions d'euros pour améliorer le cadre de vie au travail en fonction des besoins exprimés par les agents

Parallèlement, 10 millions d'euros seront déconcentrés dans les directions pour améliorer le cadre de vie au travail. Ils feront l'objet d'un recensement des besoins des agents et de discussions suivies de votes en CTL. Redonner aux agents la possibilité de discuter collectivement de leurs besoins prioritaires en matière d'amélioration du cadre de travail, hors des obligations de l'employeur et en supplément des budgets départementaux sous le contrôle et avec le soutien de leurs organisations syndicales plutôt que de flécher des opérations plus ou moins pertinentes depuis paris peut contribuer à rebâtir des collectifs malmenés par la crise.

Engagement d'ouvrir au premier semestre 2022 des négociations relatives au régime indemnitaire

Nous avons également au cours de cette négociation arraché au DG l'engagement d'ouvrir au premier semestre 2022 des négociations relatives au régime indemnitaire. C'est également sur la base de départ du niveau des promotions de 2022 que le futur contrat d'objectif et de moyens ou l'avenant au contrat existant sera discuté avec la Direction du budget.

Nous aurions pu estimer que c'était insuffisant au regard du niveau d'engagement des personnels ce qui est évidemment vrai. Cependant, nous avons décidé, en responsabilité, de signer cet accord considérant que nous n'avions pas le droit de priver nos collègues des premières avancées concrètes depuis longtemps a fortiori dans une période où le pouvoir d'achat est plus que jamais un sujet de préoccupation pour beaucoup d'agents.

Ni fin en soi ni solde de tout compte

Pour autant, nous ne considérons cet accord ni comme une fin en soi ni comme un solde de tout compte. Il ne dédouane ni la Fonction publique d'augmenter la valeur du point d'indice ni la DGFiP de revaloriser le régime indemnitaire à l'occasion des discussions du premier semestre 2022. Nous rappellerons nos revendications dans toutes les instances de dialogue social à la DGFiP comme nous veillerons au respect des engagements dans le comité de suivi prévu par l'accord.