



**LIMINAIRE de la Formation Spécialisée du CSAL
DES ALPES DE HAUTE PROVENCE
Du 7 décembre 2023**

Monsieur le Président,

Le contexte dans lequel s'ouvre cette Formation Spécialisée est très anxiogène, tant au plan politique national qu'international, tant au niveau de notre vie sociétale française qu'à l'intérieur de la DGFIP .

La recrudescence des agressions physiques et/ou verbales, ainsi que les nombreux actes de vandalisme ayant touché les sites de la DGFIP cette année ont plongé les agents dans une profonde angoisse.

À ces circonstances extérieures viennent s'ajouter les conséquences compliquées qui résultent des suppressions d'emplois et restructurations diverses, mais aussi de la mise en place d'outils non aboutis, dont GMBI et ses suites sont le dernier exemple mémorable.

Les grandes évolutions de la DGFIP tournée vers une administration digitalisée aggravent la fracture numérique et la défiance des usagers envers elle.

A ce jour, l'engagement des agents et leur profond attachement au Service public, malgré la dégradation constante de leurs conditions de travail, sont les seuls garants d'une DGFIP encore debout.

Et comment les remercie-t-on ?

Par des « primettes » méprisantes ? Des sourires et des mots d'encouragement ?

La rémunération faisant partie des conditions de travail, revenons plus spécifiquement sur le sujet de la prime « GMBI ».

Outre le fait que sa mise en œuvre méconnaît une partie des agents qui ont mis les mains dans le cambouis de ce « machin » (agents des SIE, les EDR spécialement affectés sur cette thématique, les agents en soutien en Direction, les agents d'accueil des SGC, etc...), cette prime enfonce encore un coin dans le traitement équitable des agents.

A noter que, si chaque fois que la DGFIP active une application inaboutie qui met la pagaille dans les services, elle verse une prime aux agents impactés, cela va vite lui coûter cher...

Pour nous, TOUS les agents de la DGFIP méritent une amélioration pérenne de leur régime indemnitaire

Et d'ailleurs : que cherche le ministre Guérini ?

Mardi 14 novembre, le ministre de la Fonction Publique, Stanislas Guérini, a rencontré les organisations syndicales.

Il a annoncé que 2024 serait une « année blanche ».

Autrement dit : en 2024, le gouvernement ne veut aucune augmentation de la valeur du point qui détermine les revenus pour 6 millions de salariés de la FP, ni aucune autre mesure générale.

Devant cette annonce brutale, tous les syndicats ont « claqué la porte » et dénoncé cette annonce dans un communiqué.

Le ministre Guérini prétend que le +1,5 % sur les rémunérations, décidé au 01/07/2023, couvre également 2024.

Les chiffres sont pourtant implacables.

Les seules augmentations générales du point indiciaire dans la Fonction Publique ont été :

- + 0,6 % au 1^{er} février 2017,
- + 3,5 % au 1^{er} juillet 2022,
- + 1,5 % au 1^{er} juillet 2023.

Soit au total + 5,6 % sur 7 ans.

Dans ce même temps (de **2017 à 2023**), les prix ont augmenté de **17 %** selon l'INSEE.

Chaque fonctionnaire a donc perdu 11,4 % de pouvoir d'achat sur son salaire, ce qui représente pour un salaire brut de 2.000 € une perte de 228 €.

Pour l'année 2023, il est identifié une inflation à 5,8 % selon la Banque De France.

Pour 2024, elle est annoncée autour de 3 %, **soit +8,8 %** sur la période 2023-2024.

Pendant ce temps, le point d'indice n'augmente que de 1,5 % ... Royal !!

Pour imposer sa baisse brutale des salaires dans la FP, le ministre Guérini veut obtenir que les syndicats signent un « accord de méthode » encadrant toute discussion.

Pourquoi ?

Dans les documents préparatoires, le ministre écrit en toutes lettres « L'objectif est de parvenir à un diagnostic partagé :

- des déterminants économiques et budgétaires de la rémunération (inflation, croissance, trajectoires budgétaires pluriannuelles, etc ...),
- des moyens budgétaires mobilisables sur l'année ».

Il est donc exigé des syndicats de partager le point de vue du gouvernement sur les « trajectoires budgétaires pluriannuelles », sur les « moyens budgétaires » que le gouvernement mobilisera dans l'année.

En termes clairs : le gouvernement choisit par « le fait du roi » les points de ses dépenses et les syndicats devraient accepter ces contraintes pour formuler leurs demandes salariales !!!

Ou autrement dit : « On dépense l'argent public comme on veut et contentez-vous des miettes ! »

Rien à voir avec une négociation sur les rémunérations où les syndicats doivent être libres de formuler leurs revendications, avec, nous semble-t-il, au minimum, la compensation de l'inflation.

Le ministre affiche avec désinvolture qu'il ne veut pas de mesure sur le point d'indice qui concerne 6 millions de personnes dans la Fonction Publique (titulaires et contractuels) !

Nos gouvernants assèment que nous serions dans une situation enviable à la DGFIP.

La réalité est toute autre !

Pour les agents de catégorie B et C, la rémunération est même moindre en moyenne que dans le reste de la fonction publique !

Depuis près de 10 ans, la DGFIP reste le fournisseur officiel de suppressions d'emplois et réussi même le tour de force d'être la seule administration avec un schéma d'emploi négatif en 2024.

Depuis plus de 10 ans, les restructurations continues, les réorganisations, les missions transférées, les applications inabouties nous percutent quotidiennement et font perdre son

sens au travail donnant le sentiment aux agents d'être perpétuellement dans le « tambour d'une machine à laver... », en mode essorage, naturellement !

Les résultats de l'observatoire interne traduisent cette fatigue, cette démotivation et l'insatisfaction en matière de rémunération et de promotion.

Monsieur le Président,

Cela fera bientôt un an que les nouvelles instances sont en place et, enfin, nous allons pouvoir discuter aujourd'hui du Règlement Intérieur pour le fonctionnement du Comité Social d'Administration Local (CSAL) et de la Formation Spécialisée (FS).

Nous attendions impatiemment d'avoir un cadre juridique tout en ayant conscience que ce cadre n'allait pas nous satisfaire.

En matière d'insatisfaction, nous ne sommes pas déçus.

La hiérarchie des normes n'est, une nouvelle fois, pas respectée !

Ainsi, le Règlement Intérieur bâti par la DGAFP a été amputé de quelques éléments sans doute trop protecteurs pour les représentants du personnel.

L'emballage qui suit les déclarations de l'Administration sur son attachement au dialogue social est vite douché par la réalité.

En séance, nous allons apporter les propositions de modifications de l'intersyndicale Solidaires-CGT pour ce RI, tout en ayant à l'esprit que vous avez comme consigne de ne pas le modifier.

Cependant, puisque le Directeur général a dit, en ces lieux, qu'il voulait laisser des marges de manœuvre organisationnelles à ses directeurs départementaux, nous espérons que vous accorderez une attention bienveillante à nos demandes, somme toute, très raisonnables, dont l'unique objectif est une bonne efficacité dans l'intérêt des agents et donc, des services.

D'ailleurs, elles correspondent simplement aux organisations antérieures des CHS-CT et CTL.

Nous ne pouvons conclure cette déclaration liminaire sans faire un focus particulier sur les liens entre management, conditions de travail et santé au travail.

Après la mise en place par madame Godard-Devaujany (à la demande de la DG) d'un grand « chamboule-tout », monsieur Fournel nous a « garanti », lors de notre entretien du 16 novembre, que nous avons atteint une « phase de consolidation » des services, d'amélioration des conditions de travail, sans nouvelles restructurations ...

Une sorte de NRP.2 ...

Nous l'espérons car nos collègues, qui sont pourtant les vrais acteurs de la DGFIP, sont fatigués, désabusés et ne se sentent ni entendus, ni écoutés, encore moins compris, sur les problématiques du quotidien.

Vous l'avez bien compris, Monsieur le Président, les temps sont préoccupants à plus d'un titre.

Si déjà par un dialogue social constructif et ambitieux, nous pouvons modestement atténuer le climat anxiogène qui règne, nous pensons que le collectif de notre DDFiP en sortirait grandi.

En conclusion, Solidaires Finances Publiques continuera encore et toujours de veiller en toutes circonstances, à ce que l'humain soit placé au cœur des problématiques d'Hygiène, de Sécurité et de Santé au travail, afin que le Préventif demeure la priorité et que la prise en compte des conditions de vie au travail devienne « l'Essentiel ».