



**Déclaration liminaire au  
CT du 12 avril 2022**

Madame la Présidente,

Nous sommes réunies ce jour dans le cadre d'un CTL spécifique, relatif au fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail, des agents.

Rappelons tout d'abord certains faits :

- en septembre 2021, le directeur général annonçait son intention d'ouvrir une négociation collective sur la reconnaissance - one shot - de l'engagement des personnels et dont il a rapidement restreint le périmètre ;
- alors qu'il aurait pu s'agir notamment de négocier des mesures indemnitaires, le directeur général a souhaité une "négociation" au pas de charge ne prévoyant en tout et pour tout que 3 réunions pour la rédaction du protocole soumis au final aux organisations syndicales représentatives ;
- dès le début du cycle de négociations et tout au long de celui-ci, Solidaires Finances Publiques – dans un cadre intersyndical - a poussé les feux pour essayer d'obtenir du mieux disant par rapport à ce qui était initialement proposé par la DG ;
- le 22 octobre dernier, les organisations syndicales représentatives signaient le protocole portant sur la reconnaissance de l'engagement des agentes et des agents de la DGFIP sans masquer cependant, ni à la Direction Générale, ni aux agent.es, que ce dernier était très largement insuffisant.

En effet, le dit protocole s'éloigne sur bien des aspects des revendications portées au quotidien que ce soit en matière de pouvoir d'achat, de parcours de carrière, de reconnaissance des engagements de toutes et tous ou des conditions de travail.

Il en est ainsi tout particulièrement du volet 3 du protocole portant sur le fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agent.es, opération se confondant avec les fonds participatifs expérimentés à la DGFIP en 2020, expérimentation dont s'est, du reste, félicité le directeur général du haut de sa modernité managériale.

Cependant, rappelons que ce fonds n'a pu être basculé, comme l'exigeaient les organisations syndicales sur l'enveloppe dédiée dans la mesure indemnitaire en raison de la fongibilité asymétrique des budgets de la Loi Organique relative aux Lois de Finances. Ensuite la DG nous a indiqué que si nous ne tombions pas d'accord sur l'utilisation de cette enveloppe, elle financerait le budget informatique. D'aucuns parleraient de chantage...

Ainsi, un fonds de 10 millions d'euros a été acté pour répondre à des besoins locaux en matière d'amélioration du cadre de vie au travail jamais ou rarement satisfaits par l'administration.

L'amélioration de la qualité de vie au travail ne se limite pas à notre sens, loin s'en faut, à la seule amélioration du cadre de vie.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'essentiel, au titre de l'amélioration des conditions de travail des agent.es, est effectivement bien ailleurs et surtout dans l'amélioration des moyens – notamment humains - et des outils qui, au quotidien, permettent d'exécuter nos missions.

Les réorganisations incessantes, dont le mortifère NRP, sont avant tout la conséquence de choix budgétaires ultra libéraux se traduisant par une baisse continue des effectifs, dégradant inexorablement les conditions de vie et les collectifs de travail.

Nous réaffirmons ici nos demandes récurrentes de bilans post fusions avant toute poursuite du NRP en Ardèche. A ce jour nous n'avons aucune remontée positive du terrain dans les services victimes de ces restructurations : actuellement, les vitesses de croisière ne semblent jamais devoir être atteintes et s'apparentent davantage au « Titanic » qu'à la « Croisière s'amuse » !

**En ce sens, nous réaffirmons nos revendications :**

- **l'arrêt des suppressions d'emplois et une politique de recrutement sous statut pour combler a minima les vacances de postes ;**
- **l'arrêt des réorganisations incessantes qui détériorent à chaque fois un peu plus leurs conditions de travail, érodent le sens du travail et percutent la conscience professionnelle des collègues ;**
- **une augmentation significative et pérenne de la rémunération de l'ensemble des agentes et des agents passant notamment par une revalorisation conséquente du point d'indice.**

**Et puisqu'en juin prochain, la Direction Générale a décidé d'ouvrir des négociations sur le volet indemnitaire, nous revendiquons :**

- **l'attribution de 20 points de l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) par an à l'ensemble des personnels.**
- **la revalorisation de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) à 200 € mensuels avec l'application du taux « normal » de pension civile, soit une majoration de 90€ par mois environ.**
- **la revalorisation de 60 points d'indice de toutes les grilles indiciaires.**
- **la non application du RIFSEEP et le refus de tout dispositif de rémunération au mérite.**