



## Déclaration Liminaire

Formation Spécialisée du 16/02/2024

Madame la présidente,

Tout augmente... sauf notre rémunération !

Alors que le gouvernement n'a de cesse de nous répéter que l'inflation est derrière nous et que les prix sont en baisse, la réalité est tout autre en ce début d'année 2024 (électricité qui augmente de près de 10 % au 1er février 2024, loyers, mutuelles, assurances, etc.). Et l'année 2023 s'est terminée avec une inflation de 4,9 % (dont 11,8 % pour les seuls produits alimentaires). Dans ce contexte inflationniste, l'érosion de notre régime indemnitaire n'a jamais été aussi flagrante, mettant en difficulté de nombreux agents ...et jouant sur l'attractivité de la DGFIP.

Depuis plusieurs années, la fonction publique attire beaucoup moins. Avec des conditions de travail toujours plus dégradées, des missions sacrifiées et des salaires non revalorisés depuis plus de 10 ans, cela n'a vraiment rien d'étonnant ...et les dernières petites revalorisations salariales ne couvrant même pas l'inflation n'y changeront rien. Dans les faits, les 5 points d'indice supplémentaires de janvier 2024 ne sont qu'une très faible revalorisation de 20 € nets par mois ... très loin de répondre à l'urgence salariale de 5 millions de fonctionnaires ! Qu'on l'exprime en brut ou en net, sur 10 ans ou 1 an, c'est chaque mois et en net que les agents gèrent le budget ! Mais c'est sans attendre un hypothétique nouveau ministre chargé de la Fonction publique que le président Emmanuel Macron a donné ses lignes directrices pour la rémunération des fonctionnaires : ce sera le « mérite » et rien d'autre.

En effet, le 16 janvier le Président de la République a confirmé vouloir faire du chantier de la rémunération des fonctionnaires une priorité en introduisant une partie importante de « mérite » dans leur salaire afin de « valoriser » leurs engagements professionnels au service de l'intérêt général. Cette « innovation » politique n'est, ni plus ni moins, la continuité de la casse du service public, du statut de la Fonction publique en lien avec la loi de la transformation de la Fonction publique de 2019 avec entre autre une ouverture en matière de recrutement par la voie de la contractualisation !

Solidaires Finances Publiques rappelle que le statut de la fonction publique issu de la loi de 1983 assurait un certain nombre de droits et garanties pour les fonctionnaires mais aussi pour l'ensemble des usagers et usagères des services publics.

Ces droits et garanties pour les populations obligent également les fonctionnaires à des devoirs qui sont de trois natures :

- neutralité
- égalité
- indépendance

Instituer du « mérite » dans la rémunération des fonctionnaires c'est remettre en cause ces principes de la Fonction Publique.

- **En quoi la Neutralité est remise en cause par le mérite ?**

La notion de « mérite » est par nature subjective. La neutralité, elle, oblige à appliquer les dispositifs législatifs en toute transparence dans le respect de la loi et des procédures. Introduire une part de « mérite » pourrait amener, en fonction d'objectifs imposés, à avoir une lecture tronquée du sens de la loi en particulier en matière de contrôle ou de contentieux/gracieux.

- **En quoi l'Égalité est-remise en cause par le mérite ?**

Rémunérer des fonctionnaires au « mérite » nécessite de mesurer ce dernier et peut faire craindre la mise en place d'indicateurs de mesure de la performance individuelle. Dans le cadre de la mission de l'accueil par exemple, ces indicateurs prédéterminés pourraient obliger à augmenter le cadencement des réponses privilégiant la quantité à la qualité et amener un traitement différencié entre les contribuables.

- **En quoi l'Indépendance est remise en cause par le mérite ?**

En fonction de la nature des indicateurs qui pourraient être utilisés pour calculer le niveau méritant de l'agent ce dernier pourrait être soumis à des pressions locales ou nationales qui l'obligeraient à ne pas remplir la mission de la même façon. Ainsi, dans le cadre des missions de la gestion publique sur le contrôle de la dépense des collectivités locales, cette mission pourrait perdre tout caractère objectif, être sous influence et par voie de conséquence laisser place à de l'arbitraire.

**Parce que les usagers et usagères méritent un service public de qualité, les fonctionnaires et les agentes et agents des finances publiques refusent l'institutionnalisation et l'instrumentalisation du mérite comme variable d'ajustement de leur rémunération.**

A la DGFIP, 2024 c'est l'heure des comptes !

Depuis l'automne dernier des négociations indemnitaires se sont engagées à la DGFIP. Celles-ci ont repris ce 29 janvier. Notre détermination à obtenir une reconnaissance indemnitaire à la hauteur de notre conscience professionnelle et de notre technicité est intacte. Cela fait plus de 10 ans que notre régime indemnitaire n'a pas été revalorisé. Cela ne peut plus durer !

L'année 2024 doit être l'heure des comptes pour chacune et chacun d'entre nous qui faisons vivre la DGFIP malgré des réformes structurelles incessantes, des suppressions massives d'emplois et des conditions de travail toujours plus dégradées.

Loin de répondre aux attentes de l'ensemble des personnels, l'attribution de la prime GMBI en 2023 dans l'urgence et sans tenir compte de toutes les réalités que traversent les services de la DGFIP pour solder un contentieux ...dont l'administration était la seule comptable, ne peut que renforcer le malaise et la défiance des personnels.

L'intersyndicale nationale est convaincue que pour obtenir une revalorisation à la hauteur des enjeux, il y a nécessité à ce qu'un maximum de collègues s'invite dans cette négociation. Comme souvent, les avancées ne reposent que sur l'engagement de chacune et de chacun d'entre nous.

**Le 19 mars, pour la journée de grève intersyndicale Fonction publique, rejetons de façon massive cette notion subjective et dangereuse de « mérite » pour la qualité de nos missions. Exigeons une juste et légitime revalorisation de notre rémunération basée sur une augmentation significative du point d'indice, la revalorisation de nos carrières et de notre régime indemnitaire.**

**Le 19 mars, allons chercher ce qu'ils nous doivent !**

Madame la présidente,

Le télétravail, est à présent une pratique courante pour de nombreux collègues, souvent due à l'éloignement entre les lieux de travail et les domiciles. Si le télétravail peut sembler attrayant, il est crucial de souligner que son encouragement par l'administration s'inscrit davantage dans une logique d'économies aux dépens des salariés qui absorbent une partie des coûts comme le chauffage, l'eau, l'électricité... en exerçant une partie de leur activité professionnelle au sein de leur domicile.

Solidaires Finances Publiques revendique fermement un télétravail encadré, basé sur le volontariat, respectueux de la cohésion de l'équipe et garantissant la réversibilité.

Avec la massification du télétravail, les bureaux sont désertés. L'immobilier est le deuxième poste de dépenses, dès lors le flex office (plus de bureau attitré) combiné au flex desk (moins de bureaux que d'agents) est une aubaine pour réduire les coûts liés aux espaces que l'administration considère comme "sous-utilisés" mais aussi s'inscrit dans une logique de réduction impact carbone des administrations publiques, devenue une obligation légale. Cela sert de prétexte à la mise en place accélérée des flex. La responsabilité et le coût de ces émissions sont reportés sur les télétravailleurs et télétravailleuses. Dans de tels environnements, il devient difficile de garantir la réversibilité du télétravail et qu'il ne soit pas imposé aux agents et agentes.

À Solidaires Finances Publiques, nous nous interrogeons sur l'efficacité réelle des nouveaux aménagements de travail en flex office. Ces espaces, présentés comme modernes et efficaces, soulèvent des inquiétudes majeures quant à leur impact sur la qualité des services rendus, sur l'exercice des missions et sur la santé, sécurité au travail.

La pandémie de Covid-19 a clairement démontré que le travail en espaces collectifs, notamment en flex office, peut augmenter la transmission d'agents infectieux. Le partage quotidien des bureaux, des sièges, des claviers et autres équipements de travail augmente les risques de contamination. Le flex office qui repose sur des open-spaces, favorise nécessairement la

propagation de micro-organismes. Au-delà des **risques sanitaires** immédiats, le flex office intensifie le danger des Troubles Musculo-Squelettiques (**TMS**), déjà prévalents dans les bureaux traditionnels. La mobilité constante et le changement fréquent de poste de travail rendent les réglages ergonomiques du mobilier et du matériel informatique quasi inexistantes. Les agents se retrouvent ainsi dans des configurations de travail inadaptées, augmentant les risques liés aux postures prolongées et sédentaires.

Le flex office accroît aussi **les risques psycho-sociaux**. Cette nouvelle organisation spatiale, vendue comme une solution adaptée aux enjeux "modernes", cache en réalité des risques sérieux pour la santé mentale des personnels. Le concept du flex office repose sur une vision simpliste et étriquée du travail, se concentrant uniquement sur des tâches prescrites, sans tenir compte de la réalité complexe de nos activités. Cette approche segmente le travail en tâches indépendantes et déconnectées, ignorant les besoins réels d'interruption, de multitâche et de flexibilité naturelle dans nos journées de travail. Elle réduit l'espace de travail à sa seule dimension physique, négligeant ses aspects symboliques et psychologiques essentiels.

Le changement constant d'espace, imposé par le flex office, intensifie la charge cognitive. La nécessité de s'adapter en permanence à un nouvel environnement, avec de nouveaux collègues et un niveau de bruit variable, exige des efforts d'adaptation constants. Cela entraîne une augmentation des exigences émotionnelles, obligeant les agents à maintenir des comportements de façade dans un cadre de travail impersonnel et changeant.

Le flex office modifie également les relations sociales au sein de l'administration. Les échanges informels, vitaux pour la santé et la cohésion des services, sont menacés par cette mobilité constante. Les conversations spontanées et la communication interpersonnelle s'en trouvent affectées, réduisant les occasions d'interactions naturelles et précieuses. De plus, le manque d'espaces adaptés à l'activité de travail peut créer des tensions. Faute d'espaces isolés suffisants, les agents et agentes se retrouvent à utiliser des salles de réunion pour des activités individuelles. Ceci démontre un manque de compréhension des besoins réels des agents.

Enfin, comment peut-on tisser des liens solides avec des collègues lorsque l'on partage un espace de travail seulement quelques heures par semaine ? La mise en place du "flex desk" réduit encore davantage les possibilités de coopération et d'interaction, en offrant moins de postes de travail que de personnel. Solidaires Finances Publiques alerte sur le danger que représente le flex office pour notre collectif de travail. En mettant fin aux rencontres quotidiennes, aux échanges informels et aux rituels qui soudent notre communauté de travail, le flex office menace de détruire l'âme même de notre environnement de travail. Travailler ne doit pas devenir synonyme de se retrouver isolé dans un espace impersonnel, sans interactions, comme un simple visiteur de passage. Solidaires Finances Publiques s'oppose à cette évolution qui sacrifie la santé et la qualité des relations de travail pour une pseudo-efficacité. Les bureaux attitrés ne sont pas un caprice, mais une nécessité pour un travail qui fasse du sens et pour exercer ses missions dans de bonnes conditions. Ces bureaux représentent notre identité au sein de la DGFIP et leur suppression signifie nous déshumaniser et nous priver d'une partie essentielle de nos outils de travail. Ces nouvelles organisations spatiales, loin d'améliorer nos conditions de travail, les dégradent. Le flex

office n'est pas la solution miracle qu'on nous vend, mais un risque bien réel pour la santé des agents et agentes.

L'obligation de l'employeur de garantir notre santé et notre sécurité au travail ne doit pas être oubliée. Ces nouvelles organisations spatiales, avec leurs risques amplifiés, doivent être scrutées avec attention. Nous ne pouvons pas laisser les considérations économiques l'emporter sur notre santé. Ces nouvelles modalités d'organisation du travail et des espaces de travail, imposées sans tenir compte de l'avis des agents et agentes, ignorent ce dont les agents et agentes ont réellement besoin pour travailler efficacement. Un bureau, ce n'est pas juste un espace physique ; c'est un lieu de vie, de coopération et d'appartenance. Chaque changement doit être évalué avec soin, en considérant son impact sur le travail, la qualité du service rendu aux usagers, la chaîne de travail dans son ensemble et les relations sociales.

Solidaires Finances Publiques refuse toute dégradation des conditions de travail justifiée par des économies. Les agents et agentes des finances publiques ont le droit à un espace de travail dédié, respectueux de leur dignité et propice à un travail de qualité.

Madame la présidente,

Nous attirons votre attention au sujet d'une disparition inquiétante, celle d'un acteur majeur de la prévention des risques professionnels qui devrait conseiller la direction, expertiser les besoins des services et les demandes des agents et veiller à l'application de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité au travail en liaison avec les autres acteurs de la prévention : médecin de prévention, inspecteur d'hygiène et sécurité (IHS), les représentants de la Formation Spécialisée et du CSAL.

Nous vous alertons sur la disparition de cet acteur qui devrait :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents,
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail à l'aptitude physique des agents,
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre
- veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et de sécurité dans tous les services

En quelque sorte, il devrait concourir à l'élaboration de la politique de prévention et de sécurité et veiller à sa mise en œuvre.

Nous sommes inquiets de cette disparition, aussi nous lançons ici un dernier appel à témoin avant de contacter les équipes de Jacques Pradel :

Qui a vu l'assistant de prévention ?

Les représentants du personnel en FS, réunis en groupe de travail le 6/02 ne peuvent pas répondre à cette question car l'assistant de prévention, pris par d'autres obligations liées à sa fonction de directeur du pôle pilotages ressources, a décidé au dernier moment de ne pas y assister.

Il a oublié de prévenir les membres de ce GT de son absence, laissant cette tâche aux représentants de l'administration qui étaient présents à savoir le responsable du pôle maîtrise de l'activité et la responsable de la division BIL.

Vous l'imaginez, beaucoup de questions n'ont pas trouvé de réponses lors de ce GT du fait de l'absence de l'assistant de prévention.

Pour l'avenir, nous souhaitons non seulement que l'assistant de prévention assiste aux GT mais surtout que le GT soit décalé s'il ne pouvait pas y participer.

Nous rappelons ici la teneur de votre courriel du 15/01, Madame la présidente, celui-ci précisait pourtant que tous les acteurs concernés par ce GT étaient tous disponibles à cette date.

Qui peut vérifier que le matériel informatique de l'assistant de prévention est bien relié au réseau ? Est-ce que les messages des agents ne sont pas redirigés automatiquement dans les SPAMS ? Est-ce que les mails disparaissent tels des avions dans le triangle des Bermudes ?

Blague à part, nous nous posons très sérieusement la question, tant les messages adressés à l'assistant de prévention, comme des propositions d'aménagement de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions restent sans réponses et sans même un accusé de réception.

L'article 26 du décret n°82-453 précise que lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver par écrit son refus et la formation spécialisée doit en être tenu informée.

Force est de constater que le cumul de l'activité d'assistant de prévention avec celle de directeur du PPR n'est pas possible sauf à réduire celle d'assistant de prévention en dessous du strict minimum.

La fonction d'assistant de prévention doit pouvoir s'exercer à temps complet précise la circulaire DGAFP du 8 août 2011.

Pour Solidaires Finances Publiques, il ne saurait en être autrement, c'est pourquoi nous demandons le recrutement dans les meilleurs délais d'un·e assistant·e de prévention à temps complet.

Cette demande s'inscrit dans la lignée de la doctrine de la DG qui avait fixé pour objectif de nommer dans chaque DDFiP un assistant de prévention à temps complet dans sa note de service du 24/04/2012.

Cet·te assistant·e de prévention devra suivre la formation initiale prévue, préalablement à sa prise de fonction, et une copie de sa lettre de mission devra être transmise à l'ensemble des membres de la FS et du CSAL.