Déclaration liminaire Solidaires Finances Publiques Comité Technique Local du 15 avril 2022

Monsieur le Président,

Le Comité Technique Local (CTL) se réunit ce jour afin de voter les mesures proposées par les agent(e)s des Finances Publiques du département de l'Aude dans le cadre du « fonds d'amélioration du cadre de vie au travail ».
Ce dernier est issu du protocole « reconnaissance de l'engagement des personnels » signé le 22 octobre 2021 entre la DGFiP et les organisations syndicales représentatives autour de 3 volets :
- le versement d'une prime exceptionnelle ;
- des promotions ;
- l'amélioration du cadre de vie professionnel.

Sur le premier point, celui, essentiel, des rémunérations, une prime exceptionnelle a été versée sur le traitement de décembre 2021 : 250€ bruts pour les agent(e)s de catégorie C, 170€ bruts pour les agent(e)s de catégorie B, 120€ pour les agent(e)s de catégorie A, correspondant aux seul(e)s inspecteurs.
Cette « reconnaissance de l'engagement des personnels » est donc bien maigre…
Solidaires Finances Publiques revendique une augmentation massive du point d'indice et non le versement de primes « exceptionnelles » décidées, ô hasard, juste avant une échéance électorale...
Depuis plus de 10 ans, la valeur du point d'indice n'a pas augmenté, paupérisant davantage encore les fonctionnaires, notamment les agent(e)s de catégorie C.
En ce qui concerne la DGFiP, si elle ne peut agir directement sur notre point d'indice, elle peut toutefois augmenter substantiellement nos rémunérations en dégelant notre régime indemnitaire.
Ainsi, nous revendiquons urgemment :
- l'attribution de 20 points de l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) par an à l'ensemble des personnels, ce qui représente un montant de 1 101€ par an (soit 90€ par mois) ;
- la revalorisation de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) à 200€ mensuels avec l'application du taux normal de pension civile, soit une majoration d'environ 90€ par mois.
Enfin, nous rappelons notre opposition absolue à tout dispositif de rémunération soi-disant au « mérite », porte ouverte à l'absolutisme managérial et à l'arbitraire le plus intégral.
Ne nous rétorquez pas, comme à l'accoutumée, avec les sempiternelles rengaines répétées ad nauseam en instances comme quoi ceci serait « impossible », « irréalisable », que nous ne proposerions jamais rien d'opérationnel,…
En effet, « l'accord d'accompagnement et de reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la Direction Générales des douanes et droits indirects » signé en avril 2022 par les

organisations syndicales représentatives stipule en son point 1 alinéa 1 que « l*a reconnaissance de leur engagement (des agent(e)s) conduit au versement d'un montant de l'ordre de 500€ nets par an, soit 40€ nets par mois* », soit un accroissement substantiel de l'IMT, de l'indemnité de risque et de l'ACF.
Ce qui est donc parfaitement possible aux Douanes ne le serait pas aux Finances Publiques ?

Pour l'aspect « promotions », en 2022, des promotions intra-catégorielles de type tableau d'avancement, examens et concours seront favorisées à hauteur de 28 % en 2022 (contre 26 % en 2021) pour les C (agent administratif principal et agent technique principal), de 18 % en 2022 (contre 17 % en 2021) pour le passage en B2 (1ère classe et technicien-géomètre) et 14 % en 2022 (contre 11 % en 2021) pour le passage en B3 (contrôleur principal et géomètre principal).
Bien sûr, les cadres A+ ne sont pas oubliés : + 40 inspecteurs divisionnaires Hors Classe, + 40 Inspecteurs principaux, + 8 Administrateurs des Finances Publiques Adjoints.
Pour les promotions inter-catégorielles, elles sont portées à 300 pour les listes d'aptitude et l'examen professionnel pour les B en A (soit + 50 promu(e)s par rapport à 2021), 491 pour les C en B (soit + 100 promu(e)s par rapport à 2021).
Certes, nous nous réjouissons de cette augmentation du volume des promotions, mais force est de constater que ces mesures sont notoirement insuffisantes.
De plus, la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a favorisé le recrutement de contractuel(le)s permettant ainsi de remplacer à grande échelle des fonctionnaires formé(e)s et neutres par des salarié(e)s corvéables à merci.
Il est ensuite facile de distribuer quelques miettes aux agent(e)s titulaires en place lorsque nos dirigeant(e)s ont organisé le dépeçage de la Fonction Publique et les restrictions de postes offerts en mutation depuis des années.

Quant au volet « cadre de vie au travail », nous sommes réunis ce jour pour valider les propositions remontées par les agent(e)s.
Nous remercions au préalable la division budget, logistique, immobilier, assistance prévention pour le chiffrage et l'évaluation de l'ensemble de ces projets : travail considérable, dans un délai contraint et alors que ces agent(e)s subissent aussi les suppressions d'emplois que nous n'avons de cesse de dénoncer.
Nous notons tout d'abord qu'il est fort dommageable que la Direction locale, contrairement à ce que Solidaires Finances Publiques avait demandé en préalable, n'ait pas organisé sur tous les sites du départements des réunions collectives entre agent(e)s permettant de déterminer les projets les plus intéressants.
C'est ainsi que nous constatons que certains postes et services n'ont émis aucune proposition…
S'agit-il du fait que les agent(e)s concerné(e)s n'ont besoin de rien ?
Permettez-nous d'en douter très fortement.
Solidaires Finances Publiques a œuvré pour que l'ensemble des agent(e)s du département de l'Aude s'approprient la démarche et propose des projets.
Ceci a manifestement été payant puisque plus d'une centaine d'idées sont recensées.

Notre position ce jour sera la suivante : nous approuverons l'ensemble des actions qui relèvent véritablement de ce « fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail ». Par contre, celles qui concernent manifestement la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) ou les crédits alloués au CHSCT ou au CDAS seront rejetées et devront faire l'objet d'une inscription aux budgets concernés.
Si le total des actions retenues au titre de ce fonds dépasse l'enveloppe fixée, il appartiendra à la Direction locale de donner une suite favorable à ces demandes : pour ce faire, il sera possible d'obtenir un reliquat des départements qui n'auraient pas utilisé la totalité de leur enveloppe, mais également de financer ces projets par la DGF.
En résumé, il apparaît que, si de multiples actions ont été recensées, c'est que des besoins criants apparaissent dans les postes et services du département.
Du fait de la restriction incessante des crédits budgétaires alloués au niveau national, les conditions de vie au travail en pâtissent, nonobstant évidemment la cause principale qui est la réduction drastique des effectifs.

Une véritable « reconnaissance de l'engagement des personnels » aux Finances Publiques ne passe bien entendu pas par des mesures cosmétiques d'affichage et de communication mais par une revalorisation indemnitaire massive en augmentant le point d'indice, en favorisant substantiellement les promotions internes, en augmentant le nombre de places aux concours permettant de recruter des fonctionnaires formé(e)s et en nombre suffisant pour assurer les missions essentielles du service public des Finances.
Mais plus que tout, il faut que cesse la destruction programmée de notre Administration que ce processus s'appelle soi-disant « Nouveau Réseau de Proximité », « démétropolisation », Cap 2022 ou fusion-absorption par l'URSSAF portée par le rapport Gardette.