Local Syndical :
CFP de Châteaulin
5, Place de Kerjean
CS 90055
29150 Châteaulin

solidairesfinancespubliques.ddfip29
@dgfip.finances.gouv.fr

Comité social d'administration local du 9 octobre 2023
Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Suppressions d'emplois, restructurations incessantes, missions malmenées, transferts ou créations de missions nouvelles, fiasco GMBI, perpétuelles dégradations des conditions de travail, mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, insécurité de la situation de travail, carrières bloquées, mutations empêchées, décisions brutales de la DDFIP 29 brutales de mettre fin à des détachements initiés par les ancien.ne.s directeurs ou directrices, inflation galopante et problèmes de pouvoir de vivre… les personnels de la DGFIP et de la DDFIP sont de plus en plus malmené.es et au bord de l'implosion, morale et physique!

Le 12 septembre 2023 s'est enfin tenue la première réunion concernant l'ouverture de la négociation sur « la reconnaissance de l'engagement professionnel et la qualité du service au travail des agents » engagée par la DG, autour des 3 thèmes déjà présents dans l'accord de 2021:

- Des mesures indemnitaires reconnaissant l'engagement professionnel des agents dans l'exercice des fonctions et du service rendu au public ;
- Le renforcement de la promotion interne à la DGFIP ;
- L'amélioration du cadre et de la qualité de vie au travail des agents.

Reconnaître l'engagement des personnels de la DGFiP est une urgence. Elle passe par une revalorisation pérenne immédiate de la rémunération pour toutes et tous.

Il était temps! Notre pouvoir d'achat a fondu depuis 20 ans, notamment à cause du gel de la valeur du point d'indice et du contexte inflationniste. Ce ne sont pas les 2 dernières augmentations du point d'indice peau de chagrin (3,5% et 1,5%) qui compensent ce décrochage.

Et ce alors que d'autres secteurs de la Fonction Publique ont, ou vont, bénéficier de revalorisations et que la DGFiP paie les suppressions d'emplois (3 milliards d'euros d'économies) au prix d'un accroissement des charges de travail !

La lutte pour la reconquête de notre pouvoir d'achat est devenue une nécessité autant qu'une priorité.

Un mouvement interprofessionnel le 13 octobre prochain pour une revalorisation salariale notamment s'inscrit dans notre action "exigeons notre dû", à la suite de la pétition **"Nous sommes la DGFIP"** lancée par les organisations représentatives de la DGFIP et déjà signée massivement par les agentes et agents.
Solidaires Finances Publiques du Finistère s'inscrira pleinement dans la journée de mobilisation du 13 octobre prochain.
S'agissant de la négociation proposée par la DG, notre organisation syndicale y portera de façon unitaire "DU PLUS" pour toutes et tous, avec une revalorisation significative et pérenne des régimes indemnitaires relevant de la DGFIP, ainsi que des volumes de promotions internes suffisants pour assurer des déroulés de carrière en lien avec le niveau de qualification et de technicité reconnu.

Les agents souhaitent une réponse à la hauteur de leur engagement, et Solidaires Finances Publiques rappelle que cette réponse ne peut pas être une rémunération au mérite par le biais de la future loi sur la fonction publique comme annoncé dans le discours de Stanislas Guérini le 1er septembre.

Ce dispositif pose la question de l'évaluation de l'ensemble du travail effectué qui ne peut être mesuré scientifiquement. Il repose donc sur une appréciation subjective du chef de service qui pourra faire la part belle au rendement plutôt qu'à la qualité, à l'acceptation des réformes, des fusions et des délocalisations plutôt qu'à une réflexion sur le travail ; à la docilité plutôt qu'à la défense du service public rendu… De nombreuses études font remonter les soupçons de favoritisme et les doutes des agent.es quant à la compétence des cadres à évaluer la performance.

Et quid des aléas de la vie qui peuvent impacter la « performance » au travail ?
Les personnes malades ou atteintes d'un handicap, ou confrontées à des problèmes familiaux, en situation de mal être, risquent au surplus de subir des baisses de rémunération.
Et que toucheront les femmes enceintes, les collègues à temps partiel, celles et ceux qui ont des contraintes familiales fortes, celles et ceux qui mutent et changent de métier, volontairement ou en raison des suppressions de postes ?
Les sources d'iniquité, et donc de frustration et de démotivation sont nombreuses.
Rappelons enfin qu'initialement, notre rémunération, détachée des contingences et aléas politiques, dégagée d'une « méritocratie » individuelle, était pensée comme une garantie de neutralité vis-à-vis des usagères et usagers et reposait sur l'idée d'une recherche collective de l'intérêt général, qui fonde la notion même de service public.
Pour l'ensemble de ces raisons, Solidaires Finances Publiques continuera à s'opposer à tout dispositif de rémunération au mérite !

Partout, nous ne pouvons que faire le constat de la pénurie catastrophique d'emplois pérennes et de la dégradation manifeste des conditions de travail, due en partie à une évolution imposée des missions et des structures. Les agents perdent le sens du travail par une charge de plus en plus conséquente, des urgences perpétuelles à prioriser mais non priorisables, un mode de travail tayloriste, des applications informatiques défaillantes, une perte de savoir, etc. Le recours à l'emploi précaire par le recrutement de contractuel.le.s a ses limites et n'est qu'un pansement de courte durée.

Pour exemple d'une évolution non choisie des missions : la mise en place de GMBI associée à la campagne de déclaration des revenus. On connaît aujourd'hui ses conséquences désastreuses...

Nous dénonçons la dégradation des conditions de travail avec un sentiment de forte inquiétude par rapport à un avenir plus qu'incertain dans notre administration. Il y a donc urgence ! Il y a 3 ans, la Loi de Transformation de la Fonction Publique imposait une profonde réforme du dialogue social. Le 9 février 2023, le règlement intérieur type des Comités Sociaux d'Administration dans la Fonction Publique d'État a été adopté. Il a été décliné au niveau ministériel, mais ne l'est toujours pas au niveau réseau ou local. Aujourd'hui, voilà 10 mois que les représentants du personnel ont été élus. Ce CSAL est convoqué ce jour, une nouvelle fois, sans que le point du règlement intérieur soit à l'ordre du jour. Solidaires Finances Publiques dénonce cette situation, preuve manifeste de la dégradation du dialogue social au sein de notre administration. Et ce n'est pas l'annonce récente selon laquelle les procès-verbaux des instances avec les organisations syndicales vont être réduits comme peaux de chagrin au profit de simples relevés de décisions qui est de nature à nous rassurer, pas plus que celle de limiter strictement l'intervention d'un.e expert.e à un seul point de l'odj. Encore une preuve de la volonté manifeste de la DG de museler l'expression syndicale...

S'agissant de nos missions, l'analyse du Cadre d'Objectifs et de Moyens (COM) 2023-2027 révèle toujours moins de moyens pour nos missions et toujours plus d'outils numériques.

Loin de rejeter le progrès, Solidaires Finances publiques dénonce l'utilisation abusive des nouveaux outils technologiques dont la DGFiP se sert pour supprimer des postes et réaliser ses fameux « gains de productivité » sur le dos des agents et des agentes, tout en confiant la réalisation de ces projets d'IA à des sociétés privées pour des montants astronomiques au vu de leur efficacité (pour exemple: coût estimé du Foncier innovant: 33 millions d'euros, 300 ETP supprimés. Lac de données: Coût estimé: 24,1 millions d'euros, 327 ETP supprimés).

Par ailleurs, ces nouvelles technologies très énergivores génèrent une empreinte carbone élevée de par les infrastructures et matériels nécessaires à leur fonctionnement, complètement à contre-pied de l'affichage de la DGFiP qui se vante d'être une administration éco-responsable.

A ce sujet, la direction vient de nous annoncer la tenue d'un futur groupe de travail sur la transition écologique. Nous apprenons que la DDFIP 29 s'est portée candidate pour le Plan De Mobilité Employeur (PDME), et que le cabinet ITER, chargé au niveau national de lister les contraintes de déplacement, va réaliser une étude auprès des personnels de Brest sur leurs déplacements domicile-lieu de travail (durées, contraintes...). Quel dommage que ces considérations aient complètement échappé à la DGFIP 29 lors de la mise en place du NRP!!

Pour notre direction, quelle ironie de se préocuper de considérations écologiques après avoir lancé les personnels et les usagers sur les routes! Ce n'est pas faute pour Solidaires Finances Publiques d'avoir soulevé cette véritable problématique après avoir réalisé sa propre enquête et ce, sans recourir à grands frais à un cabinet privé! pas à la mode à l'époque il faut croire... Pour rappel, notre syndicat est depuis longtemps engagé en faveur d' une justice fiscale, sociale et environnementale.

Nos collègues de Brest vont donc être incités à répondre prochainement à un questionnaire sur leurs habitudes ou contraintes personnelles de déplacement. Solidaires Finances Publiques alerte sur le danger de laisser l'Administration s'immiscer dans nos vies privées. Quel est le but inavoué: Augmenter le nombre de télétravailleurs? généraliser les flex offices?

Avant d'aborder les nombreux points à l'ordre du jour de ce CSAL, et notamment de décliner les mauvais résultats du TBVS 2022, le manque d'actions de prévention et de correction proposées, Solidaires Finances Publiques s'étonne que le Rapport Social Unique (RSU), pourtant obligatoire ne soit pas présenté dans le cadre de ce CSA. De même, nous vous demandons de nous informer des modalités de consultations, par les élu·es de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) de l'ensemble des éléments de la Base de Données Sociales (BDS).