

Déclaration liminaire au CSA du 14 septembre 2023

Monsieur le Président,

Comme nous le disions ce mardi dans le tract que nous avons distribué aux cadres réunis en séminaire : « *Nous formulons un souhait, que nous n'avons de cesse de répéter à toute occasion : voir notre hiérarchie, à sa place certes et avec les obligations qui sont les siennes, mais avec sa qualité de fonctionnaire, exprimer une parole vraie et offensive. Pour faire entendre au gouvernement et à la « haute hiérarchie. de notre administration qu'il y a urgence à un changement de cap, tant pour les usager·e·s et les collectivités que pour les agent·e·s publics.* ».

Avec, pour ces derniers, l'impérative nécessité d'améliorer leurs conditions de travail et leur rémunération.

Nous avons en effet besoin de tous et toutes pour nous faire entendre sur les évolutions de nos missions et de nos structures comme sur la pénurie catastrophique d'emplois pérennes. Pour faire prendre conscience de l'impact sur les conditions de travail et les services aux publics qui ne cessent de se dégrader.

En effet, après le « farniente » estival, les agent·e·s de la DGFIP sont confronté·e·s à deux constats préoccupants :

- tout d'abord, comme tous les salarié·e·s nous subissons une dégradation majeure de notre pouvoir d'achat avec des revalorisations faibles par rapport à une inflation galopante. Cette urgence doit déboucher sur de réelles réponses tant au niveau Fonction Publique, qu'au niveau ministériel et à la DGFIP. Ces réponses doivent être sonnantes et réverbérantes et nous rejetons toute idée de rémunération au mérite dont le ministre de la Fonction publique semble vouloir faire l'alpha et l'oméga d'un projet de loi en cours d'élaboration.

Ainsi, nous invitons l'ensemble des personnels à signer massivement la pétition intersyndicale « *Nous sommes la DGFIP* » : « *reconnaître l'engagement des personnels de la DGFIP est une urgence. Elle passe par une revalorisation pérenne et immédiate de la rémunération pour tous* ». Nous les invitons tout autant à débattre de l'appel à mobilisation national et local lancé par les intersyndicales pour le 13 octobre prochain.

- ensuite la dégradation du « sens au travail » est manifeste. Si les services « tiennent » face aux difficultés, ce n'est que grâce à l'implication et au sens du service public des agent·e·s.

Cette dynamique vertueuse, point fort et historique de notre administration, trouve ses limites depuis quelque temps avec le constat d'un écoëurement des plus ancien·e·s et des nouvelles et nouveaux qui ne voient pas quel intérêt leur travail peut leur procurer tant celui-ci a été morcelé et industrialisé. Cette dégradation ne cesse de nous inquiéter : charges de travail, urgences perpétuelles, perte de sens du travail, travail routinier et par listes, applications informatiques défaillantes, départ de « sachant·e·s » ou encore gestion du télétravail génèrent de multiples tensions dans les services.

Nous sommes ainsi particulièrement inquiets, après le fiasco GMBI, de la campagne de recouvrement et des sollicitations prévisibles (flux dans les accueils, sollicitations téléphoniques et mails, réclamations) pour les SIP et CDIF.

Ces constats soulignent encore et toujours l'urgence d'un changement de cap à la DGFIP !

C'est ce que nous ne manquerons pas de souligner dans tous les points de l'ordre du jour de notre instance :

Concernant le COM et sa déclinaison à la DRFiP 31, nous saluons la réponse favorable de l'administration à notre demande incessante d'information et de mise en débat de ce sujet.

Au vu du document fourni, il nous semble nécessaire que ces pistes de déclinaison locale du COM soient présentées largement aux personnels dans des réunions métiers et de services. Surtout, ces réunions seraient l'occasion de réponses et donneraient une visibilité aux demandes légitimes des agent·e·s, maintes fois exprimées comme nous vous l'avons régulièrement relayé, par exemple pour la sphère du CF.

De même il sera impératif de prendre en compte dans cette démarche la volonté des agent·e·s de « retrouver du sens au travail » et dès lors, de prendre en compte leurs aspirations sur l'organisation du travail et leur rejet de la sur-industrialisation des missions.

De plus, il conviendra de préciser la déclinaison de ce COM sur plusieurs dossiers : structuration du « SIP de demain », évolution du bloc des professionnels, structuration des services CF, missions des SGC, mise en place des SFACT et CGF, évolution des services de Direction, dossier du recouvrement et déclinaison locale, la nouvelle RGP, priorité Amendes annoncée, missions foncières...

Concernant le « mécano immobilier » sur les sites toulousains, comme nous l'avons exprimé à la RPIE lors du dernier CSA, nous n'accepterons pas une déclinaison dogmatique de l'objectif « d'optimisation et de rationalisation immobilière » avec le risque lourd et inacceptable « d'ensardinement des personnels ». Ce dossier est central pour les conditions de vie au travail des agent·e·s et nécessitera des arbitrages prenant en compte la spécificité des besoins des personnels et de l'exercice des missions au contraire de la standardisation que DIE, RPIE et préfecture (pour la Cité) veulent imposer.

Et vous nous permettez de nous étonner, sous réserve de votre réponse ce pourrait être de nous scandaliser, du dossier que vous nous remettez lors de ce CSA. En effet, il n'est pas, c'est le moins que l'on puisse dire, en accord avec les annonces qui nous ont été faites lors du CSA de début juillet, tant en matière de contenu que de calendrier. Il va falloir que vous nous expliquiez très précisément ce qu'il en est au risque d'avoir fait preuve, une nouvelle fois, d'un manque de transparence auprès des personnels comme de leurs représentant·e·s.

Face aux pistes évoquées de localisation de services, nous solliciterons de toute urgence la mise en œuvre d'une présentation à tous les personnels concernés pour une réelle prise en compte de leurs aspirations et de leurs besoins. De même, la transparence et les présentations se doivent d'être régulières auprès de la Formation Spécialisée du CSA, instance en charge de la prise en compte des préconisations sur la sécurité et les conditions de vie au travail.

Concernant les « indices administratifs fonctionnels » en Direction, autrement dit toujours plus de points d'indices pour une minorité, nous constatons que le « ruissellement » s'opère uniquement sur le « haut encadrement » quand la majorité des agent·e·s attend désespérément des revalorisations. Nous vous remettrons donc un exemplaire vierge de la pétition « *Nous sommes la DGFIP* ». afin que l'équipe de Direction et les cadres supérieurs la signent massivement, ce dont nous ne doutons pas.

Concernant le rattachement du PGD au RPIE, pour relayer les analyses des collègues sollicités, commençons par dire qu'à priori, sur l'articulation du service, personne ne trouve à redire sur l'organisation. Relevons aussi que les personnels constatent une meilleure circulation des informations qui n'ont plus qu'un seul point d'entrée. Reste à savoir ce que fera la DG de ce qui n'est pour l'heure qu'une expérimentation, même si on peut penser qu'elle en tirera des conclusions positives... Resteront alors des interrogations sur les liens hiérarchiques et fonctionnels dans la structuration administrative nationale, régionale et départementale. Reste enfin à s'interroger sur les conséquences d'une nouvelle réforme structurelle des missions domaniales dont l'objectif est bien souvent une compression à terme des effectifs.

Concernant la mise à disposition d'un agent Tisseo à la TTA-CAS, nous rappellerons que cette mission et ce service ont besoin d'affectation de fonctionnaires titulaires à hauteur de la charge de travail et de la fameuse « priorité amende » exprimée par la DG et le Gouvernement. Nous reviendrons ainsi sur nos revendications exprimées ces derniers mois.

Concernant le travail à distance, nous nous opposerons à toute généralisation de ces modes de travail et reviendrons sur les conditions concrètes pour les collègues de Luchon, Boulogne et Grenade.

Concernant les apprentis, nous insisterons de nouveau sur l'impératif de respect de leur processus d'apprentissage qui ne doit pas être détourné pour palier les manques d'effectifs dans les services. Ce ne sont pas des agent·e·s « comme les autres », parce qu'ils sont là pour apprendre et appréhender un métier et une vie professionnelle. Nous parlons donc ici de formation et d'un tutorat qui doit lui-même être reconnu et valorisé. De même, nous vous demanderons de nouveau, vous vous y étiez d'ailleurs engagé lors du dernier CSA, un état des lieux détaillé des recrutements contractuels, emplois civiques, apprentis et stagiaires.