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

Rappelons-on-en l'historique :

- le 20 septembre dernier, le Directeur général annonçait son intention d'ouvrir une négociation collective sur la reconnaissance de l'engagement des personnels et dont il a rapidement restreint le périmètre ;
- cette « négociation » menée au pas de charge a conduit après 3 réunions à la rédaction d'un protocole soumis au final aux organisations syndicales représentatives ;
- tout au long des discussions, l'Intersyndicale a œuvré pour faire bouger les lignes en portant des contre-propositions au projet initial, afin que les mesures proposées répondent aux urgences sociales du moment ;
- le 22 octobre dernier, les organisations syndicales représentatives signaient le protocole portant sur la reconnaissance de l'engagement des agentes et agents de la DGFiP sans masquer, ni à la Direction Générale, ni aux collègues, 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. Pour Solidaires Finances Publiques, l'essentiel, au titre de l'amélioration des conditions de travail des agents, est ailleurs.

Depuis des années les agents de la DGFiP subissent de nombreuses modifications de leur environnement de travail quand celles-ci ne conduisent pas à un changement d'affectation. Au plan national, les suppressions d'emplois n'en finissent pas (nous ne sommes plus qu'environ 93 000 titulaires en 2022 à la DGFiP), les restructurations se succèdent sans jamais tirer le bilan de la précédente, détériorant à chaque fois un peu plus les conditions de travail.

Dans ce contexte d'instabilité entretenue et de pénurie organisée, c'est l'adaptation et la technicité des personnels de la DGFiP qui permettent de maintenir les missions du service public... mais sans que jamais leur expertise ne soit reconnue en monnaie sonnante et trébuchante ! Tout juste des primes « one shot », et pas pour tout le monde...

Si le 14 mars, le gouvernement a annoncé le dégel du point d'indice, cette promesse électorale non chiffrée apparaît bien floue et n'engage pas à grand-chose. Nous attendons que l'augmentation soit substantielle, le pouvoir d'achat des fonctionnaires ayant été

fortement mis à mal ces 20 dernières années. Mais nous attendons également que la DGFIP mette la main au porte-monnaie dans la mesure où si elle ne peut agir sur notre point d'indice, elle dispose de marges de manœuvre financières pour augmenter les rémunérations en dégelant le régime indemnitaire (ACF, IMT).

La Direction Générale a décidé d'ouvrir, en juin prochain, des négociations sur le volet indemnitaire. Solidaires Finances publiques portera les revendications suivantes :

• 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 € avec l'application du taux « normal » de pension civile, soit une majoration d'environ 90 € par mois ;
• Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite.

Le dernier axe du protocole relatif au cadre de vie professionnel que nous évoquerons au cours de ce CTL porte sur un fond déconcentré de 10 millions d'euros dédié à l'amélioration du « cadre de vie au travail ». En raison de la fongibilité asymétrique des budgets de la LOLF, ce fonds n'a pu être basculé, comme l'exigeait Solidaires Finances Publiques, sur l'enveloppe dédiée à la mesure indemnitaire.

Ce fonds, réparti au niveau directionnel a été acté pour répondre à des besoins locaux relevant des quatre axes suivants : cadre de vie au travail ; démarche éco-responsable ; sensibilisation aux innovations ; responsabilité sociale de la DGFIP.

La DDFIP 52 a ainsi été dotée d'une enveloppe de crédits de 26 642€.

Solidaires Finances Publiques 52 s'attachera à une répartition répondant aux demandes formulées par les agents, en visant la plus grande équité possible.