



Section du 54



Liminaire formation spécialisée du CSAL **du 28/11/2023**

Monsieur le Président,

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires a considérablement diminué depuis 20 ans. Ni les dernières revalorisations du point d'indice, ni les propositions actuelles de notre régime indemnitaire si l'on en croit la mobilisation intersyndicale nationale en cours ne permettent pas de compenser l'érosion liée à une inflation galopante, qui dépassait 7 % en début d'année 2023.

L'absence de revalorisation structurelle de nos rémunérations pèse d'autant plus injustement sur notre pouvoir d'achat que le prix des biens de première nécessité s'envole et que cette situation profite aux grands distributeurs, dont les marges ont considérablement augmenté cette année.

Nous profitons de cette déclaration liminaire pour inciter nos collègues à signer la pétition intersyndicale Nous sommes la DGFIP en s'adressant aux militants syndicaux (CFDT, Solidaires, FO, CGT) de leurs services

La volonté affichée par M. Guérini d'introduire un intéressement financier et une rémunération au mérite, au moyen d'une future loi sur la fonction publique, ne manquent pas d'interroger sur l'évaluation de l'investissement des agents de la DGFIP. Ce dispositif repose sur une appréciation subjective du chef de service, qui pourrait préférer le rendement à la qualité, et fait peser des soupçons de favoritisme. De plus, ce dispositif conduirait à réduire la rémunération des agents qui sont fragilisés par leur état de santé, qui sont confrontés à des problèmes familiaux, ou encore qui sont contraints de muter et de changer de métier.

La remise en cause de la neutralité de notre rémunération serait source d'iniquité, de frustration et de démotivation.

Par ailleurs, la recrudescence des agressions physiques et/ou verbales, ainsi que les nombreux actes de vandalisme ayant touché les sites de la DGFIP cette année, en particulier en Meurthe-et-Moselle, ont plongé les agents dans une profonde détresse.

Une semaine après l'hommage à notre collègue Ludovic Montuelle assassiné il y a un an en Pas-de-Calais, nous ne pouvons que regretter que les belles paroles sur la sécurité de nos collègues ne soient pas toujours suivies d'effet. Prenons l'exemple de la BCR. Une réunion relative à la sécurité des agents en intervention a bien eu lieu.

Malgré cela les collègues se débrouillent comme ils peuvent. Un véhicule pour 30 annoncé (Pour quand la livraison ?), pas de gilets pare-balle pour les agents de la DDFIP 54 en intervention alors que tous les autres fonctionnaires en sont pourvus, y compris les agents de l'URSSAF. Serions nous des agents de seconde Zone ?

A ces circonstances extérieures viennent s'ajouter des gestions internes catastrophiques, qui résultent des suppressions d'emplois et restructurations diverses, mais aussi de la mise en place d'outils non aboutis tels que GMBI ou ROC SP ou du flou persistant suite à la convention fiscale franco luxembourgeoise. Les témoignages de THS adressés à des mineurs font la risée de notre administration (un bébé en Meuse et une fillette de 9 ans en Moselle ont reçu des courriers de notre chère administration et BFM TV pose même la question : Pourquoi



Section du 54



le fisc a réclamé le paiement d'une taxe d'habitation à des enfants ? Pas très sérieux tout ça !). Les grandes évolutions de la DGFIP tournées vers une administration digitalisée aggravent la fracture numérique et éloignent les usagers des services de proximité.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'état d'urgence dans les différents domaines (rémunération, évolutions des missions et des structures, conditions de travail...) oblige la direction à répondre aux alertes multiples officialisées dans différents rapports, comme l'observatoire interne ou l'enquête faite par l'IFOP à la demande du Ministre de l'époque Gabriel Attal.

Ainsi la langue de bois et le renvoi à d'autres responsables ne peuvent plus être acceptés par l'ensemble des personnels.

Les outils de recensement des risques psychosociaux dressent un bilan alarmant et soulignent l'urgence à mettre en place de véritables mesures de prévention ainsi qu'une politique d'accompagnement et de soutien aux agents qui accomplissent leurs missions dans un climat délétère.

Solidaires Finances Publiques remarque qu'il aura fallu plus de trois ans après les décrets instituant les Comités Sociaux d'Administration et quatre ans après la loi de transformation de la fonction publique pour que nous commençons à discuter d'un règlement intérieur des instances représentatives du personnel. Une déclaration intersyndicale va vous être lue à ce sujet.

Il est plus que jamais nécessaire de renforcer le dialogue social et d'associer les instances à la mise en œuvre de la démarche de prévention qui s'impose à l'employeur.

Enfin, nous ne pouvons conclure cette déclaration liminaire sans faire un focus particulier sur les liens entre management et santé au travail. Les compte-rendus des visites

de services qui sont à l'ordre du jour en témoignent. Certaines méthodes de management peuvent être pathogènes, notamment l'attitude consistant à s'approprier les succès et à rejeter la faute des échecs sur son équipe, à ne pas laisser de place aux agents pour s'exprimer, et à leur hurler dessus à longueur de journée.

A l'heure où le management par les chiffres envahit la fonction publique, il est crucial de s'interroger sur le contenu et la finalité de nos activités professionnelles. Il convient également de rappeler qu'un management par la peur et par le stress constitue un manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels (art. L.4121-1 du code du travail).

Je vous remercie de votre attention.