

## DÉCLARATION LIMINAIRE AU CSAL DU 19 OCTOBRE 2023

Monsieur le président,

Depuis le 12 septembre dernier, après 2 ans d'attente, une négociation avec la Direction Générale sur notre régime indemnitaire est en cours.

Reconnaître l'engagement des personnels de la DGFIP est une urgence parce qu'une rémunération adéquate est une forme de reconnaissance des efforts fournis par chacun.

Le pouvoir d'achat des agentes et agents n'a fait que fondre depuis 20 ans (notamment à cause du gel de la valeur du point d'indice et de l'accélération de l'inflation) et ce ne sont pas les 2 dernières augmentations misérables du point d'indice (3,5% et 1,5%) qui compensent ce décrochage.

D'autres secteurs de la Fonction Publique ont d'ailleurs, ou vont bientôt bénéficier de revalorisations... Alors que nous, DGFIP, supportons les suppressions d'emplois au prix de restructurations incessantes et d'un accroissement des charges de travail. Vous n'êtes pas sans savoir que le régime indemnitaire DGFIP, représentant environ le tiers de notre rémunération, n'a connu que des revalorisations limitées et sectorielles.

Reconnaître l'engagement des personnels de la DGFIP est une urgence parce que tous les jours, nous rencontrons des agentes et agents déboussolé·es et démotivé·es, en quête de sens, de reconnaissance. Ils n'en peuvent plus d'être confronté·es à des applicatifs qui ne fonctionnent pas, à des restructurations et des déménagements qui les fragilisent professionnellement et personnellement.

Les chiffres de l'observatoire interne l'ont montré : 53 % des agent.es estiment que leur motivation diminue, 55 % ne recommanderaient pas la DGFIP en tant qu'employeur à des proches ou des connaissances. Près de la moitié des agent.es se sentent inquiet.es, désabusé.es, fatigué.es... Nous parlons d'agent.es qui perdent peu à peu confiance en l'avenir de la DGFIP, en leur avenir au sein de la DGFIP. Pire, 69 % considèrent que les changements sont trop rapides, 72 % que la DGFIP ne va pas dans le bon sens.

Reconnaître l'engagement des personnels de la DGFIP est une urgence parce que les restructurations incessantes mises en chantier ces dernières années, souvent réalisées de manière simultanée, font continuellement perdre aux agents leurs repères et pèsent sur leur état de stress : suppressions de postes, fusions de services, TOIP, nouveautés logicielles, déménagement dans des locaux provisoires, créations de service en plein travaux, déménagement futur dans des locaux exigus. Le tout sous la menace du flex office et de la dépersonnalisation de l'environnement de travail que cela implique. Et nous n'abordons même pas les évolutions législatives annuelles !

Il existe aujourd'hui bien peu de mesures concrètes pour soutenir humainement et professionnellement ces agentes et agents en état de grande fatigue, à la limite du « burn out ». Au contraire, on continue à restructurer en dépit du bon sens, à supprimer des postes, à briser des chaînes de travail, à maintenir les personnels dans des changements perpétuels. Vous connaissez les conséquences de ces choix en termes de RPS. Vous les connaissez, et vous appliquez malgré tout ces ineptes consignes venant de décisionnaires hors sol.

Nous avons une belle illustration du manque d'anticipation et d'écoute des agent.es avec la création du SDIF, à l'ordre du jour de cette instance.

Il y a une dizaine d'années, les CDIF ont été supprimés pour qu'une partie de ses missions soit fondue dans les SIP. Ces services fonctionnaient, mais on les a malgré tout supprimés, alors que les agent.es et leurs représentants.es, avaient dit à l'époque que ça ne marcherait pas. Et surprise... Ça n'a pas marché. Aujourd'hui, on recrée le même service (en le départementalisant au passage), avec à nouveau des inquiétudes pour des agents qui n'avaient vraiment pas besoin de ça.

Il y a une forme de maltraitance pour les personnels à faire et défaire sans arrêt. Cela apparaît dans l'observatoire interne comme dans l'enquête faite par l'IFOP à la demande du Ministre de l'époque G. Attal.

Concernant la « conduite du projet », comme on dit en langage technocratique, nous déplorons encore une fois que les GT se soient tenus sans les agents, qui sont pourtant les sachants !

Concernant la temporalité : était-il urgent d'effectuer cette énième restructuration alors que la charge de travail supplémentaire engendrée par le fiasco de la mise en place de GMBI n'est pas encore absorbée et qu'il est à craindre des difficultés supplémentaires, sur lesquelles nous vous avons déjà alertés lors du dernier CSAL, avec une forte hausse des flux dans les accueils, des sollicitations téléphoniques et des mails, et des réclamations à venir ?

Concernant les effectifs de ce futur service, nous considérons qu'il sera clairement sous-dimensionné. Comment peut-on arrondir les postes prévus en tronquant 0,76 ETP ? En plus de cela, il y aura forcément (et il y a déjà) des temps partiels, qui ne sont absolument pas pris en considération.

Concernant les entretiens individuels qui ont été menés pour les agent.es du SIP Nord Meuse : il est inadmissible de « vendre » le nouveau service en méprisant et minimisant l'intérêt des missions qui resteront dans les SIP suite à cette restructuration. Cela ne peut être que source d'une démotivation supplémentaire pour les agents choisissant de rester dans leur service.

Autre sujet, nous vous renouvelons la demande que nous vous avons faite lors du dernier CSAL : quel bilan avez-vous tiré des précédentes réorganisations liées au NRP, sachant que selon vous, l'année 2022 devait être une année d'observations et d'analyse ?

Enfin, nous souhaitons vous demander d'inscrire à l'ordre du jour du prochain CSAL la déclinaison locale du Cadre d'Objectif et de Moyens : les missions concernées, les pistes que vous envisagez, celles que vous rejetez.