DÉCLARATION LIMINAIRE AU CSAL-FS DU 28 SEPTEMBRE 2023

Monsieur le président,

On ne peut commencer cette déclaration liminaire de la Formation Spécialisée du CSAL sans évoquer les négociations en cours sur la reconnaissance de l'engagement professionnel et la qualité du service au travail des agentes et agents En effet, si leur situation économique n'a cessé de s'aggraver depuis de nombreuses années, ils et elles sont encore bien davantage malmené·e·s dans le contexte actuel d'inflation galopante qui affecte notamment les produits de première nécessité.

Dans son discours ce 1er septembre à l'IRA de Lyon, Stanislas Guérini a annoncé une future loi sur la fonction publique témoignant notamment d'une volonté d'introduire plus d'intéressement et de rémunération au mérite.
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, les gens confrontés à des problèmes familiaux, en dépression risquent au surplus de subir des baisses de rémunération.
Et que toucheront les femmes enceintes, les temps partiels, 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 s'oppose à tout dispositif de rémunération au mérite.

Que ce soit au niveau de la Fonction Publique, du Ministère ou de la DGFiP, Solidaires revendique des augmentations substantielles de tous les éléments constitutifs de la fiche de paie. Ces revalorisations doivent être assurées par des abondements pérennes qui puissent prémunir les agentes et les agents de l'érosion liée à l'inflation et permettre de reconnaître à sa juste valeur leur engagement, leurs compétences et leur sens du service public.

Les agents ont besoin d’une réelle revalorisation indemnitaire, non de rémunération au mérite qui ne fonctionnait déjà pas et avait été abandonnée il y a plusieurs dizaines d’années, ni de mesures de saupoudrage qui ne résoudront en rien les problèmes de recrutement de la DGFiP.
Ce ne sont pas non plus les clips déployés sur Facebook incitant au passage des concours, où l’on peut voir une tour en bois qui s’effondre après que des convives autour d’une table en retirent progressivement les éléments constitutifs et dont on se demande si elle est une analogie de la DGFiP, qui régleront le problème.

Concernant les points à l’ordre du jour, dont nous reparlerons de manière plus approfondie durant cette instance, et plus particulièrement les travaux de la cité administrative, nous vous signalons qu’à chaque visite de service, nous entendons nos collègues nous répéter qu’ils n’ont pas hâte de s’installer dans ces nouveaux bâtiments, avec ses salles de pause sans fenêtre et ses bureaux exigus pour coller à une politique immobilière de l’État inventée dans des bureaux parisiens. Cela aurait pu être un beau projet et l’occasion d’améliorer un peu les conditions de travail des personnels. Dommage.

Nous répétons une nouvelle fois que l’accueil de la cité administrative rénovée est inadapté et que les bureaux sont beaucoup trop petits, dégradant, une fois de plus, les conditions de travail des agents qui souffrent déjà énormément des dernières « réformes » que vous avez mises en place, des dernières restructurations, des dernières suppressions d’emploi.

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 écœurement des plus ancien·e·s. Les nouvelles et nouveaux 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.

Il est urgent de réagir et de changer de cap à la DGFiP !

Enfin, pour Solidaires Finances Publiques, il est inacceptable que le règlement intérieur régissant le déroulement des comités sociaux n’ait toujours pas été rédigé alors que ces instances de dialogue social se réunissent depuis le 1er janvier de cette année. La communication de ce dernier annoncée en début d’année, puis repoussée fin mai, était prévue pour l’automne. Nous y sommes et nous attendons toujours.