Dans le cadre des négociations nationales, le protocole signé entre la direction générale et les organisations syndicales représentatives de la DGFIP, le 22 octobre 2021, prévoit la mise en place d'un «Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents», doté d'une enveloppe totale de 10 millions d'euros. La somme attribuée au département de la Haute-Savoie s'élève à 111 521€. Il est indiqué dans le protocole que ce fonds permettra de financer des actions relevant de quatre axes :

- Cadre de vie au travail
- Démarche éco-responsable
- Sensibilisation aux innovations
- Responsabilité sociale de la DGFiP.

Pour les élu-e-s du département, cette enveloppe, bien qu'elle ait le mérite d'exister, reste totalement dérisoire face à l'ampleur des problématiques des collègues et ne répond en rien aux problèmes d'effectifs, de réformes et restructurations incessantes, ou encore de perte de pouvoir d'achat.

Les collègues ne s'y sont pas trompés et les messages sur la BALF ouverte pour l'utilisation de ce fonds n'ont pas saturés celle-ci.
Un nombre significatif de propositions, si elle dévoilait des problématiques de conditions de vie au travail (accès parking, locaux de convivialité exigus...), ne relèvent pas des principes d'utilisation de ce fonds définis par le protocole.
Une grande partie des propositions sont du domaine de compétence du CHSCT ou bien en rapport avec la DGF (Dotation Globale de Fonctionnement).
Certaines propositions ne s'adressaient qu'à une minorité d'agents (bornes de recharge pour vélos ou voiture électrique, douche à installer sur un site…) et rompaient l'égalité entre agents.

Pour les élu-e-s du département, l'amélioration du cadre de vie des agents au travail ne pourra être significative qu'avec:
- un plan massif de recrutement de fonctionnaires, l'arrêt des suppressions d'emplois et d'embauche des contractuels, l'arrêt des restructurations,
- l'augmentation du point d'indice,
- une gestion des services à la hauteur de nos ambitions accompagnée d' une véritable formation de nos encadrants,

- une gestion des Risques Psycho-Sociaux digne des moyens mis en œuvre
- une véritable politique de prévention (qui passe par le recrutement de médecins de prévention, infirmiers...),
- un véritable dialogue social qui n'est que de la poudre aux yeux jusqu'à présent,
- une ambiance «normale» et bienveillante dans les services.

Le s élu-e-s du département, insistent : suite aux négociations nationales, ces avancées sont loin d'être satisfaisantes. Le rôle des syndicats représentatifs ne peut être résumé à un choix dérisoire tel qu'un baby-foot pour une salle de convivialité, des plantes vertes ou des cadres pour les bureaux des agents.
Il en faudrait bien plus pour améliorer notre cadre de vie, mais nous ne pouvons refuser cette somme dédiée à notre direction.
Malheureusement, des choix et des ordres de priorité vont devoir être faits dans les projets lors de ce CTL.

Parmi les propositions, les bons d'achats.
En Haute-Savoie, deux propositions en ce sens : l'un un bon pour valoriser le circuit court en matière d'alimentation (éco-responsabilité) et l'attribution de chèques vacances entièrement financés par l'employeur (responsabilité sociale).
A la date d'envoi des convocations au 04/04/2022, la position de la DG malgré des demandes d'expertise, est figée : les bons d'achats ne sont pas conformes au fonds d'amélioration. Dans le cadre d'une négociation, elle n'est qu'un des signataires. Il ne s'agit pas de l'application d'une circulaire...
Les organisations syndicales n'ont pas la même lecture du protocole.
Ce refus des bons d'achats est dommageable aux agents car ces bons ont l'avantage de toucher tous les agents, de façon équitable.

Les élu-e-s du département souhaitent que soient financés en priorité des projets qui touchent tous les agents et peuvent être déclinés sur l'ensemble des sites, pour que ce fonds ne touche pas seulement un nombre limité de collègues.
La direction locale lors des premières réunions en a convenu.

Le diktat sur les « bons d'achats » rend l'exercice extrêmement difficile. Et si une majorité syndicale se dessine, il n'y aura pas nécessairement unanimité sur tous les projets.
Si malgré tout, certains projets ne peuvent pas être déclinés sur tous les sites, il faudrait absolument en ajouter d'autres afin que tous les sites du 74 soient servis, permettant ainsi de satisfaire le maximum d'agents.

Les élu-e-s CTL 74.