



Rambouillet, le 23 juin 2023

Monsieur,

Protocolairement , j'aurai dû commencer mon adresse par les mots « Monsieur le Directeur Général », mais en écrivant cette adresse , en ces terres rambolitaines, je me suis souvenue du plus célèbre des rambolitain Gérard Larcher.

Permettez-moi, de commencer mon propos par une anecdote personnelle, il fut un temps où j'ai été élue au conseil municipal de ma commune, dans le cadre de la campagne des sénatoriales, Monsieur Larcher a fait le tour des communes pour obtenir la voix des Grands Électeurs. Il a commencé sa réunion avec les mots : « Chers Collègues, Chers élus » et bien que je ne partage pas ses options politiques, je me suis sentie être une collègue, sa collègue élue.

J'ai donc décidé en mon nom et au titre de représentante de Solidaires Finances Publiques 78 de m'adresser à vous avec le terme de « Cher Collègue » pour que vous aussi, malgré l'éminence de vos fonctions et de vos hautes responsabilités, vous appréhendez au plus près les problèmes de la base.

Vous connaissez parfaitement le revendicatif que porte Solidaires Finances Publiques sur les sujets transverses, les carrières, les rémunérations, les conditions de vie au travail, sur les sujets métiers, sur le NRP, sur l'IA, sur les Maisons France Service.

Je vais simplement faire un focus sur les points suivants et vous remettre en mains propres les liminaires que Solidaires Finances Publique 78 a lu lors des dernières instances CSAL et Formation Spécialisée.

## Le 1<sup>er</sup> point : Le NRP

Cette année 2023 marque la fin du processus de relocalisation des services des Finances Publiques autrement appelé NRP avant une « pause » nécessaire pour ne pas trop irriter les agents impactés.

Le gouvernement a voulu mettre fin au « quoi qu'il en coûte » mais nous constatons que le NRP sera mis en place « quoi qu'il en coûte » et peu importe les événements qui selon nous seraient de nature à provoquer à minima un report de certaines fusions.

Dans notre département le meilleur exemple reste la fusion des trésoreries hospitalières de Versailles et de Rambouillet alors même que les raisons initiales ne sont pas remplies (absence de direction commune dans le GHT Sud alors que c'était la raison invoquée pour regrouper les trésoreries hospitalières d'un même ressort géographique)

Au-delà de ce constat quel bilan peut-on faire du NRP :

- la création de CDL qui permet une meilleure liaison entre les ordonnateurs et les comptables mais force est de constater que toutes les structures n'ont pas de CDL (paierie et trésoreries hospitalières). Ces structures demeurent donc les grandes oubliées de cette réforme, sont-elles moins utiles ?
- la création d'énormes structures (Services de Gestion Comptable) visant à mutualiser les connaissances mais dont l'objectif à peine dissimulé étant de réduire les effectifs. Les agents ne sont plus en mesure de remplir correctement leurs missions générant découragement, fatigue, remise en cause et burn out.

Le moindre grain de sable provoque des dysfonctionnements en chaîne pour des structures qui sont dans l'incapacité de faire face vu le manque flagrant d'effectif. La cyber-attaque subit par l'hôpital Mignot à Versailles a provoqué un retour au tout papier pour une équipe calibrée pour fonctionner en full démat et en sous-effectif.

Pour solidaires finances publiques, le NRP n'a pas pour but de d'apporter de nouveaux services aux Français mais bien de démanteler progressivement nos missions. Par manque d'effectif les agents ont de plus en plus de mal à remplir les missions pour lesquelles ils sont compétents. Il est temps de prendre conscience qu'il faut arrêter ce démantèlement, de stopper les suppressions de personnel et de reconnaître enfin le travail des agents par une revalorisation salariale à la hauteur de la perte subit depuis 10 ans.

**Le 2<sup>ème</sup> point :** les suppressions d'emplois, ne nous dites pas , c'est une décision politique et nous on applique . Nous le savons mais cette réponse ne nous satisfait pas. Nous attendons de vous et de notre ministre qu il défende notre travail et la nécessité de le faire et c 'est pour cela vous et lui devez revendiquer des moyens. Ces moyens ne peuvent se limiter à l IA et à des recrutements qui débordent des écoles. Vous ne pouviez ignorer la démographie des personnels et le départ massif en retraite des recrutements « Mitterand » du début des années 80.

Les Yvelines sont une direction de 1<sup>ere</sup> affectation, ce qui induit un fort taux de mutations annuelles,et il n 'est pas imaginable de fixer les nouveaux arrivants par des contraintes. En effet avec le panorama du recrutement des cadres C , qui viennent à la DGFIP pour une 2<sup>ème</sup> carrière chargée de toute leur histoire familiale et parfois socialement violente, il est inenvisageable de les contraindre à la séparation physique de leur famille au-delà d'un an. Ceci est vrai pour les agents C et dans une moindre mesure pour les cadres B.

le 3<sup>ème</sup> point : les rémunérations, ne me dite pas qu 'il s'agit d'une question qui relève de la Fonction Publique, je le sais . Néanmoins il n'est pas possible de nous contenter de cette réponse quand nous avons des agents en face de nous. L 'augmentation du SMIC conduit les agents techniques et les agents administratifs à garder l indice 361 du 1<sup>er</sup> au 8 échelon soit 12 ans, et pour les agents administratifs ou techniques de 2<sup>eme</sup> classe jusqu'à l'échelon 5 au même indice soit pendant 5 ans et 2 ans pour les agents techniques et administratifs 1<sup>ere</sup> classe , il en est de même pour les contrôleurs de 2<sup>ème</sup> classe jusqu'au 3<sup>ème</sup> échelon.

Certes cet énoncé de chiffres et de grades est rébarbatif et ce n 'est pas votre mission quotidienne de gérer ces problèmes . Mais en tant que collègue,vous devez appréhender la réalité du quotidien des gens . Pour illustrer encore davantage les aberrations de la situation, je vous donne un exemple concret : un agent entré en 2017 qui a réussi le concours de contrôleur en 2020 a été reclassé au 3<sup>ème</sup> échelon à l 'indice 361, soit au même indice qu 'un agent qui entre en 2023, alors que ce collègue à 6 ans d'ancienneté. Nous touchons du doigt le sujet de l 'attractivité.

Le 4<sup>ème</sup> point : la cherté de la vie en Île de France et le crucial problème du

logement des primo-arrivants, Comment se loger dans les Yvelines quand on est parents isolés avec plusieurs enfants avec 1750 euros net et que l'on n'est pas titularisé ce qui n'ouvre pas droit à toutes les possibilités de logements sociaux. La situation est encore aggravée quand il s'agit de collègues ultra-marins et plus particulièrement quand il s'agit de collègues issus des COM qui sont exclus de la prime spécifique.

Le 5 ème point : la perte de sens du travail. Au moment de la fusion en 2011, il existait 43 implantations des services de la DDFIP des Yvelines, A ce jour il en reste 10, avec des antennes et des centres de contact ailleurs. Les agents des Yvelines subissent la taylorisation des tâches, ce qui est un net appauvrissement de l'intérêt pour leur travail. Ils estiment être assimilés à des robots qui doivent se contenter de suivre des process, et faute de moyens et de temps ne peuvent réfléchir et être acteur de leur pratique. La délocalisation des missions les frustrant et ils estiment ne pas avoir les moyens de faire du bon travail. Plusieurs réactions s'observent : d'une part il y a ceux qui peuvent partir à la retraite, obtenir un détachement ou une rupture conventionnelle, d'autre part ceux qui optent pour le « quiet quitting » cette démission silencieuse qui nuit à la cohérence des équipes et enfin ceux qui s'estiment ne pas être entendus et qui le signifient pas de la violence envers les autres ou eux-même et ceux qui tombent malade. Si nous avons des outils comme le DUERP, Solidaires Finances Publiques 78 constate qu'il est souvent silencieux sur les réels problèmes et inefficace quand aux choix politiques qui s'imposent envers et contre tout et qui font fi de la situation des agents. Les solutions pragmatiques et individuelles sont certes mises en œuvre grâce à l'écoute et la compétence de notre assistante de prévention et à la disponibilité et l'humanité du directeur du pôle PPR. Solidaires Finances Publiques 78 ne peut pourtant pas se contenter de cette situation et fait le vœux que ces situations soient pure et simplement supprimées.

le 6 ème point : la question des cadres, sujet épineux mais qu'il n'est pas possible de passer son silence. Solidaires Finances Publiques 78 porte la parole de tous les agents y compris les cadres. Ils ne vont pas bien, leur situation est assez schizophrène, en effet ils doivent mettre en œuvre les consignes sans moyens humains suffisants et avec des moyens techniques souvent défectueux ou inadaptés, dus pour partie à la dette informatique. Comment faire tourner leur service dans ces conditions ? La reconnaissance est ni financière avec trop peu de débouchés pour les collègues idiv

de classe normale en raison de la suppression de poste HC et de non linéarité de leur carrière, avec trop de postes aux choix. Les cadres A s'estiment particulièrement pénalisée par la nouvelle notation ESTEVE , logiciel non abouti, qui limite au maximum à 4, les croix dans la rubrique exceptionnelle alors même que 9 items sont évalués. Ils sont en 1ere ligne et sacrifient beaucoup de leur temps personnel pour compenser les défaillances institutionnalisées du système en raison de choix organisationnels qui leur sont imposés.

Monsieur le Directeur Général, Cher Collègue, j'espère avoir été à la hauteur du mandat de Solidaires Finances Publiques 78, qui tenait à partager avec vous la vie de la base, De nombreux points pourraient encore être évoqués, et sans doute que d'autres occasions se présenteront pour en faire état.