

Comité Social d'Administration Local

du 04/12/2023

Monsieur le Président,

Le 12 septembre 2023, des négociations se sont ouvertes à la DGFIP pour la reconnaissance de l'engagement des personnels et l'évolution de notre régime indemnitaire.

Après un premier volet relatif à l'abondement des promotions de 20 % en 2024 et en 2025 signé par l'ensemble des organisations syndicales les négociations avec la Direction Générale sont entrées le 9 novembre dans une phase décisive en débutant les discussions relatives à la revalorisation pérenne de l'indemnitaire.

Les dernières évolutions substantielles du régime indemnitaire remontent à 2014 tandis que l'inflation cumulée sur la même période s'élève à 18,5 %.

Depuis 10 ans, notre régime indemnitaire perd chaque année un peu plus de valeur, à tel point que cette année nous travaillons gratuitement depuis le 25 octobre (sur le plan régime indemnitaire) !

L'Indemnité Mensuelle de Technicité et le barème de la prime de rendement n'ont pas été revalorisés depuis 2017 et la valeur du point ACF est inchangée depuis 2009.

La rémunération des agents de catégorie B et C de la DGFIP est même moindre en moyenne que dans le reste de la fonction publique.

Ce déficit de reconnaissance pécuniaire qui touche les trois catégories A, B et C est tel que la DGFIP rencontre aujourd'hui de réelles difficultés d'attractivité. Au niveau local, ce problème est récurrent.

Par ailleurs, depuis près de 10 ans, la DGFIP reste le fournisseur officiel de suppression d'emploi et réussi même le tour de force d'être la seule administration avec un schéma d'emploi négatif en 2024.

Depuis plus de 10 ans, les restructurations continues, les réorganisations, les missions transférées, les applications inabouties nous percutent quotidiennement et font perdre le sens au travail.

Les résultats de l'observatoire interne traduisent cette fatigue, cette démotivation et l'insatisfaction en matière de rémunération et de promotion.

Malgré la dégradation constante de nos conditions de travail l'engagement et l'attachement des agents au service public ne faiblit pas. Nous sommes les seuls garants aujourd'hui d'une DGFIP encore debout.

La mobilisation du 22 novembre a démontré la nécessité d'une valorisation indispensable du pouvoir d'achat des agents de la DGFIP.

La seule reconnaissance valable passe par une revalorisation pérenne substantielle et immédiate de la rémunération pour tous, avec :

La revalorisation à 200 € mensuels avec application du taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité ;

La revalorisation de la valeur du point ACF ;

L'attribution de 40 points d'ACF pour l'ensemble des personnels ;

La revalorisation de la prime de rendement ;

Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite y compris pour les cadres intermédiaires ;

La revalorisation à 50 € mensuels et le déplafonnement de l'allocation journalière forfaitaire de télétravail ;

La revalorisation substantielle des remboursements de frais ;

L'adaptation des ACF expertise, sujétions ou encadrement au regard de l'évolution des structures et des missions exercées par les agents de la DGFIP.

Est-il nécessaire de rappeler qu'au niveau local, nous demandons sans relâche depuis 6 ans l'attribution d'ACF aux deux directions constituant l'ex- DRESG, attribution justifiée eu égard à la nature et aux charges des missions assurées.

L'examen du TBVS 2022 corrobore les inquiétudes qui ont été remontées dans le PAP.

La dégradation de la situation des agents et des services se reflète dans l'essentiel des indicateurs du TBVS 2022.

L'indicateur n°2 montre un accroissement constant du nombre de périodes de congés maladie de moins de 6 jours puisque nous sommes passés de 78 en 2021 à 197 en 2022 soit plus qu'un doublement sur la dernière année.

La forte dégradation de l'indicateur n°2 est confirmée par l'indicateur n°9 qui montre une dégradation également constante du nombre de jours d'arrêts pour raisons médicales. Nous sommes ainsi passés de 1956 jours d'arrêt en 2021 à 4329 en 2022, soit encore plus du double par rapport à l'an passé et l'équivalent de 2,5 agents à temps plein. De plus, le nombre de jours mis en CET (indicateur n°5) représente désormais 1181 jours par an soit près de 6 agents à temps plein.

Parallèlement, l'indicateur n°5 de volume des écrêtements reste fortement dégradé et même si l'indicateur n°4 du nombre d'écrêtements connaît une légère amélioration, la situation historique du SARH est tellement dégradée que l'on ne peut s'en satisfaire. L'analyse approfondie montre ainsi que plus du tiers des agents du SARH sont écrêtés. Peut-on continuer à se satisfaire de cette situation ?

La dégradation constante depuis des années de ces indicateurs reflète la dégradation des conditions de vie au travail des équipes, toujours plus réduites pour des charges de travail toujours plus soutenues.

Le TBVS confirme une gestion des missions qui fait peser sur les agents l'alourdissement des charges sans accroissement des effectifs.

Le résultat est une gestion qui compense le manque d'effectifs, par un mode de management niant les droits des agents en ne prenant pas en compte leurs congés et leurs horaires dans les prévisions des tâches jusqu'à arriver à des situations personnelles dégradant la santé des agents qui explique le grave accroissement des arrêts maladie.

Il ne faut donc pas faire semblant de s'étonner de l'aggravation des indicateurs n°11 de mobilité et l'indicateur n°7 du taux de rotation. Il est normal, dans ces conditions, que les agents cherchent à partir dès qu'ils le peuvent afin de préserver leur santé.

En réponse à ce tableau dégradé, Solidaires Finances Publiques constate que l'essentiel des services du SARH est en difficulté et se contente de reconduire les mêmes mesures adoptées depuis des années bien qu'elles n'aient pas permis d'obtenir d'amélioration.

La communication de la liste des agents écrêtés aux chefs de service pourra-t-elle améliorer la situation en 2024 alors que cette mesure est poursuivie depuis des années ?

Que dire de la promesse de priorisation des missions alors qu'au final tout est toujours jugé prioritaire ?

Le recours aux auxiliaires et aux contractuels est-il la solution d'avenir ? Sans doute si l'objectif est d'abattre le statut. Par ailleurs, au niveau local, le manque d'attractivité du SARH ne permet même plus d'obtenir suffisamment de candidatures pour les postes de contractuels.

A quoi sert de développer de nouveaux outils s'il n'y a plus personne pour les mettre en œuvre ?

Il ne faut pas s'étonner du manque d'attractivité de notre Direction puisqu'à défaut d'adopter de nouvelles mesures susceptibles d'améliorer cette situation, il conviendrait à minima de compenser les charges anormales pesant sur les agents en leur donnant accès aux primes ACF, Directions spécialisées et contraintes spécifiques.

Les mesures de prévention retenues au PAP cette année par le groupe de travail s'avèrent être les seules en état de ne pas dégrader d'avantage cette situation désastreuse. Il est donc indispensable de ne plus accepter de nouvelles missions tant que les effectifs restent insuffisants pour accomplir les trop nombreuses et importantes missions actuelles.

Dès la création du SARH, le mauvais calibrage des effectifs a été insuffisant par rapport au nombre et à l'importance des missions et malgré les maintes remontées de Solidaires Finances Publiques restées lettres mortes. Ainsi, l'audience publique des agents du SARH auprès de la Direction en 2019 n'a malheureusement pas permis de faire évoluer la situation au regard des effectifs alors que les transferts de mission vers le SARH se succèdent et perdurent.

L'ensemble des missions dévolues aux agents du SARH engendre une démotivation, une surcharge de travail et l'aggravation des risques psychosociaux. Pour pallier le manque d'effectifs, des réorganisations et des restructurations régulières et successives des services ont lieu en continu. Elles éreintent les équipes et restent totalement vaines.

Le dysfonctionnement des services conduit à la multiplication des mesures menées à l'encontre des agents.

Ce sont les raisons pour lesquelles Solidaires Finances Publique boycotte cette instance pour la seconde fois.

Comité social d'administration du 23/11/2023
Conditions de Vie au Travail

Monsieur le Président,

les conditions de vie au travail au sein du SARH sont très préoccupantes pour l'ensemble des personnels.

Beaucoup d'agents se retrouvent en situation de grande difficulté.

Cette situation est inacceptable, nous boycottons le CSA de ce jour qui devait se tenir sur ces sujets.