



Paris, le 25 avril 2024

**Comité Social d'administration de Service Central de Réseau
CSASCR des Services Centraux et Services Rattachés de la DGFIP
Réunion du jeudi 25 avril 2024**

Liminaire

Madame la Présidente,

Le 10 avril 2024, le Ministre de Transformation et de la Fonction publique faisait deux annonces remettant fortement en cause le statut de la fonction publique, la rémunération au mérite et le licenciement pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires.

Concernant la rémunération au mérite, l'objectif est de placer au cœur de la carrière des agentes et des agents l'évaluation professionnelle pour déterminer une rémunération variable en fonction du mérite.

S'agissant du licenciement, il s'agit de faciliter le licenciement pour insuffisance professionnelle qui, selon le Ministre, n'est utilisé que dans des cas exceptionnels.

Solidaires Finances Publiques est opposé au principe de la rémunération au mérite. Celle-ci met les agents et les agentes en concurrence, les laissant aux prises avec l'arbitraire hiérarchique là où les collectifs de travail ont besoin de cohésion et de soutien.

En poussant jusqu'au bout la question de la rémunération au mérite, nous nous posons beaucoup de questions, dans le contexte de gel des rémunérations qui ont perdu 25 % de leur valeur en 20 ans. Cela signifie-t-il que l'ensemble des fonctionnaires ont démerité depuis 20 ans et ont dès lors été pénalisés pour cette raison ?

Concernant la DGFIP et la négociation en cours, il est à craindre que les augmentations qui seront finalement obtenues seront bien loin d'inverser la tendance.

La paupérisation des agentes et des agents n'est pas près de se ralentir, notamment avec l'inflation qui aggrave encore ce phénomène. Et on voudrait rajouter là-dessus une rémunération variable en fonction du mérite ?

Si l'administration voulait aggraver le manque d'attractivité de la fonction publique elle ne pourrait pas mieux faire !

Solidaires Finances Publiques s'étonne que le licenciement des fonctionnaires ait été présenté par le Ministre comme une nouveauté. En effet, il existe déjà et peut être décidé pour des agents et agentes faisant l'objet de sanctions disciplinaires graves.

Le Ministre voudrait donc plutôt banaliser une procédure qui, à ce jour, est relativement exceptionnelle.

Là encore, avec un licenciement facilité, voire banalisé, que restera-t-il encore de l'attractivité de la fonction publique ?

Des agentes et agents publics mal payés, mal considérés, jetables à tout moment s'ils et elles n'ont plus l'heur de plaire, cela ne fait pas rêver. Dans un tel contexte, gageons que le nombre de candidats et candidates aux concours et de candidats et candidates aux recrutements de contactuel.les va encore se réduire comme peau de chagrin.

Autre « nouveauté » à l'ordre du jour social, la semaine en 4 jours.

Le gouvernement a souhaité que les administrations expérimentent la semaine en 4 jours dès ce printemps 2024. L'objectif avancé est l'amélioration des conditions de travail des agents et des agentes. De même, l'amélioration de l'attractivité de la fonction publique est une nouvelle fois invoquée pour justifier cette nouvelle organisation du travail.

Depuis l'apparition de cette thématique, il y a parfois une confusion entre la semaine de 4 « en 4 jours » et la semaine « de 4 jours ». Pour les plus anciens, la semaine de 4 jours ne peut pas ne pas évoquer cette vieille expression qu'était la « semaine des 4 jeudi », et à laquelle aspiraient les écoliers des années 60 et 70. Malheureusement, la semaine « en 4 jours » est bien loin de faire rêver les salariés et les fonctionnaires ...

Solidaires Finances Publiques alerte sur ce qui rassemble hélas trop à un miroir aux alouettes. En effet, la semaine en 4 jours ce n'est ni plus ni moins que du temps de travail compressé (du TTC) qui risque de détériorer encore davantage des conditions de travail déjà bien dégradées.

- Ainsi, selon le module horaire choisi par les agentes et les agents, l'amplitude horaire d'une journée de travail pourra être de plus de 10 heures, non compris le temps de transport. Dans les faits, des agents et agentes pourraient être conduits à s'absenter de chez eux plus de 12 heures. Dans de telles conditions, comment organiser la vie de famille ? Par exemple, comment s'organiser pour mener les enfants à la crèche ou à l'école et les récupérer le soir ?

- De même, comment concilier cela avec le temps partiel, avec le télétravail ? Et comment organiser le collectif de travail ?

- Concernant les espaces de travail, ceux-ci pourraient être encore réduits, en lien avec la politique immobilière de l'État.

- S'agissant des congés, la mise en place de la semaine en 4 jours pour être tenable risque de conduire les agents et les agentes à choisir un module hebdomadaire plus réduit, diminuant ainsi mathématiquement le nombre de jours de RTT dont ils pourront bénéficier.

Et on appelle cela du progrès social !?

Pour Solidaires Finances Publiques, cette expérimentation proposée à toutes les directions sans avoir fait l'objet d'un cadrage national amène des interrogations légitimes des personnels et de leur hiérarchie.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'amélioration des conditions de travail passe par une réduction du temps de travail. Solidaires Finances Publiques revendique la mise en place de la semaine à 32 heures sans perte de salaire. Cela permettrait de partager le travail en créant des emplois. Cela permettrait de travailler moins pour travailler toutes et tous !

S'agissant de la mise en place de l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans les services centraux, nous attendons des informations précises sur la mise en œuvre et veilleront à ce que le principe du volontariat soit partout respecté.

Les conséquences de l'organisation des Jeux Olympiques à Paris et en Île-de-France sur l'organisation des services.

La note du 6 mars 2024 qui prévoit les modalités d'organisation des services pendant la période des JO donne latitude aux responsables de services quant à la modulation du niveau de télétravail. Il en découle une grande disparité dans le traitement des situations, entre bureaux, voire entre équipes au sein d'un même bureau.

Solidaires Finances Publiques demande un traitement égalitaire des situations et une information suffisamment en amont des agents et des agentes de manière à leur permettre de s'organiser.

S'agissant des facilités pour accorder le télétravail sur 5 jours, la note met le focus sur les périodes du 22 juillet au 11 août 2024 (notamment sur la période du 22 au 26 juillet) alors que l'organisation des JO générera des difficultés de transport et de circulation qui déborderont largement de ces seules périodes.

Solidaires Finances Publiques demande que le télétravail soit accordé le plus largement possible sur l'ensemble de la période des JO.

L'évaluation professionnelle

Depuis le début de la campagne d'évaluation professionnelle nous sommes très fréquemment sollicités par des collègues sur leur évaluation, et ce, de manière plus importante que les années précédentes.

Les questions et sollicitations portent en particulier sur le tableau synoptique des compétences managériales pour les cadres A qui est servi de manière très disparate selon les services et les bureaux, générant, cette année encore une grande inégalité de traitement entre les agents et les agentes. Par ailleurs, souvent encore, dans ce même tableau les mentions « non pertinent » portées dans la colonne « Observations » ne sont pas étayées de justifications.

De même, nous constatons une augmentation importante des cas où des cadres managers, en particuliers des IDIV, ne sont pas satisfaits et/ou s'interrogent sur leur évaluation. Cette tendance illustre le malaise ambiant des cadres dont nous nous faisons souvent l'écho.

Solidaires Finances Publiques demande que l'évaluation professionnelle soit organisée dans des conditions qui garantissent l'égalité entre les agents et les agentes. L'importance croissante de l'évaluation professionnelle dans la carrière des agents et des agentes, que ce soit pour les mutations (postes à profil) et très prochainement si la réforme qui nous est annoncée était malheureusement mise en œuvre, pour la rémunération, nécessite que cet exercice soit davantage cadré et que des consignes obligatoires et non ambiguës soient données aux évaluateurs afin de garantir l'équité du process.

Sur les différents points inscrits à l'ordre du jour nous interviendrons en séance et dans le fil des débats.

Nous vous remercions, Madame la présidente, ainsi que l'ensemble de votre équipe pour votre disponibilité et pour la préparation de ce CSASCR.

====ooOOOoo====