



## CHSCT PLÉNIER 12 AVRIL 2022

### Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Engageons de véritables actions pour faire de la politique ministérielle SSCT une réalité, visible et concrète pour l'ensemble des agents et agentes du ministère.

**Solidaires Finances** exige toujours que les agents et agentes aient un poste de travail adapté aussi bien en télétravail à domicile qu'en présentiel afin de prévenir les risques en lien avec la santé. Alors qu'il semble déjà bien difficile de résoudre ces problèmes d'équipement, comment envisager l'épineux sujet de l'organisation du travail, et notamment du télétravail ? **Solidaires Finances** reste sceptique sur ce dernier point.

La pandémie et le recours massif au télétravail a mis en exergue les problèmes managériaux que nous connaissions déjà suite à la loi de transformation de la fonction publique. Notre réseau nous fait remonter une augmentation des ambiances de services fébriles ou parfois délétères, et de difficultés persistantes !!!

**Nous sommes par exemple, toujours dans l'attente d'avancées significatives pour certains services concernant la mise en place et l'octroi du télétravail ? Où en sommes-nous pour le SIP BOUCRY ? Par exemple ? Où en sommes-nous pour la BCR Centre à Uzès ?**

**Selon les informations dont nous disposons, les collègues sont toujours dans l'attente...d'une réponse efficace de la DRFIP !**

**La baisse incessante des moyens continue à dégrader nos conditions de travail...**

**Face à un budget et des emplois en baisse ! Exprimons notre opposition par tous les moyens !**

Alors que la DGFIP est confrontée à une vague importante de départs à la retraite (5 000 estimés), dans une période où ses missions représentent un atout majeur pour le pays, et essentiel au regard du contexte économique et social, le gouvernement et le parlement poursuivent leur coupe sombre dans les effectifs de notre administration.

Pour 2022, la DGFIP va subir 1 506 **suppressions nettes**, ne compensant les départs à la retraite qu'à hauteur de 3 500 **recrutements**.

Pire, sur les recrutements, l'administration entend n'en pourvoir par **concours qu'à hauteur de 2 500, et ouvre la perspective de recruter 1 000 emplois contractuels**.

Ainsi, l'administration diffuse dans le réseau de la précarité, qui permettra de nouvelles destructions d'emplois, tout en démantelant les droits et garanties des personnels fonctionnaires.

Ainsi, la DGFIP doit liquider et répartir en son sein un solde net de 1 355 suppressions d'emplois tout en continuant d'absorber les missions nouvelles et augmentations de charges sans création.

Avec le projet de loi de finances (PLF) 2022, la DGFIP va passer la barre des **20 000 emplois sacrifiés sur la période 2012/2022**, avec une **perte sèche de 20 745 emplois !**

Cette purge a de lourdes conséquences sur le quotidien des personnels en termes de conditions de travail, et pour les usagers !

Les directions territoriales vont contribuer majoritairement aux suppressions avec une ponction globale de **1 328 emplois**.

Cette succession de chiffres s'apparente à une cuisine interne quelque peu indigeste et largement trompeuse. En réalité, l'ensemble des services, y compris ceux qui se voient attribuer des transferts/redéploiements d'emplois, sont en fait frappés par l'onde de choc des 1 600 suppressions votées par le parlement.

**Au niveau budgétaire**, la loi de finances accorde légèrement moins de moyens à la DGFIP et lui fixe de maintenir sa trajectoire en matière de résorption de la « dette technique matérielle » du Système Informatique et de financement des projets innovants comme la facturation électronique, etc..... La transformation numérique de la DGFIP est également appuyée par des crédits dédiés. Enfin, la DGFIP entend maintenir un haut niveau de dépenses immobilières afin d'accompagner les réformes engagées avec le NRP, la démétropolisation, ...

Pour **Solidaires Finances**, la rigueur budgétaire, imposée à la DGFIP depuis de nombreuses années, et confortée avec le PLF 2022 hypothèque l'avenir de la DGFIP.

C'est pourquoi **Solidaires Finances** réaffirme que l'intégralité des missions exercées par la DGFIP doivent bénéficier des emplois et des moyens budgétaires appropriés et nécessaires, car elles sont économiquement rentables et socialement utiles.

## **Cabinets de conseil : ça nous coûte un pognon de dingue !**

Si les recours aux cabinets de conseil n'ont pas été institués sous la présidence d'Emmanuel Macron, le coût pour les finances publiques a été sensiblement alourdi, et a même doublé entre 2018 et 2021, pour un montant total avoisinant les 2,4 milliards d'euros en 4 ans.

Alors qu'est systématiquement avancée la maîtrise des dépenses publiques pour rogner sur les moyens du service public, et augmenter les suppressions d'effectifs, il est insupportable que des sommes colossales soient allouées à des groupes privés pour conduire des politiques d'austérité.

Pour **Solidaires Finances**, il n'est pas tolérable que des millions d'euros soient déboursés pour proposer de réduire de 5 euros les APL, pendant que 80 à 100 Milliards d'euros s'évaporent avec la fraude fiscale chaque année. Pour rappel, à la lecture des bilans d'activité 2020 et 2010 de la DGFIP, plus de 24 000 postes ont été supprimés ces 10 dernières années, dont près de 2220 pour les seuls effectifs du Contrôle Fiscal Externe.

Il est d'autant plus choquant que les deniers publics soient ainsi dilapidés alors que la commission d'enquête du Sénat, a révélé que le cabinet McKinsey n'avait pas payé d'impôts sur les sociétés en France depuis au moins dix ans.

Sans doute que la baisse des impôts sur les sociétés de 33 à 25 %, dont l'impact budgétaire est évalué à 11 milliards d'euros, n'était pas encore suffisante aux yeux du groupe McKinsey.

Les baisses d'impôts n'empêchent nullement l'optimisation ou l'évasion fiscale, dès lors qu'il reste possible de limiter son imposition, en utilisant des montages juridiques, et en se localisant dans des pays à fiscalité attractive.

Alors que **Solidaires Finances** dénonce les sommes colossales allouées aux cabinets de conseil impactant le budget de l'État, d'autres dépenses engagées par l'État, et notamment la DGFIP, sont sujettes à questionnement.

L'explosion des partenariats avec des sociétés privées, pour la mise en place de techniques d'intelligence artificielle, témoigne des velléités dépensières et somptuaires des administrations.

Citons notamment la mise en place du traitement automatique d'analyses prédictives dans les services de contrôle de la dépense, le partenariat avec la société Homiwoo, pour les évaluations domaniales, ou encore le partenariat avec Google et Cap Gemini, pour la mise en place du Foncier Innovant ; ce dernier projet se chiffrant déjà à 24 millions d'euros pour des résultats pour le moins incertains.

Les politiques dogmatiques de réduction des effectifs conduisent à une externalisation à outrance de missions de services publics.

Depuis des années, sous prétexte de réduction des dépenses publiques, les mêmes politiques sont à l'œuvre dans les services publics et de la DGFIP : suppressions massives d'emplois, suppression des implantations territoriales pour les remplacer par des Établissements France Service sans présence d'agent.es de la DGFIP, tout en confiant à des boîtes privées, à la fois les réflexions, et les réalisations des politiques de services publics.

**Pour Solidaires Finances, il est urgent de rappeler l'utilité, la nécessité du Service public pour le plus grand nombre.**

**Sans services publics, il ne peut y avoir d'égalité citoyenne ni de justice sociale.**

**Pour un service public efficace, et de qualité, il faut une rémunération juste, et suffisante.**

**Des revalorisations s'imposent pour tous les grades ! Exigeons notre dû**

En juillet 2021, la ministre de la fonction et de la transformation publiques annonçait pompeusement lors d'un rendez-vous salarial quelques revalorisations pour les cadres C :

- une bonification d'un an pour tous les agents et agent.es C à compter du 1er janvier 2022,
- une modification des grilles indiciaires du 1er et du 2ème grade du corps avec la réduction du délai pour passer les premiers échelons : en 6 ans d'ancienneté un.e agent.e C est désormais au 6ème échelon à l'indice 348 pour les agent.es administratifs ou techniques et 365 pour les agent.es administratifs ou techniques principaux 2ème classe,
- l'indice minimal de la fonction publique devient depuis le 1er janvier 2022, l'indice majoré 343.

**Ainsi tous les fonctionnaires C, B ou A débutent à ce même indice 343 !**

Pour le gouvernement, ces mesures lui permettent de se présenter comme le gouvernement du « pouvoir d'achat ». Or cet indice 343, c'est juste un rattrapage pour que les fonctionnaires ne soient pas payé.es en dessous du SMIC ! Cela correspond à un traitement indiciaire de 1 607,30 € bruts.

Cette revalorisation est simplement juridiquement une obligation. L'État employeur s'est mis en conformité avec ce qu'il impose aux employeurs du privé. Les annonces ronflantes de la ministre font pschitt !

Cette revalorisation des grilles indiciaires des cadres C, au minimum du minimum, entraînent de nombreux effets de bord, et d'enjambement, notamment avec la grille indiciaire des B. Ainsi, en 6 ans, un AAP2 atteint l'indice 365 alors que dans le même temps, un.e contrôleur.e n'aura atteint que l'indice 355. Et d'autres exemple de disparités existent entre les cadres C et B à ancienneté égale, si on poursuit les comparaisons.

Les technocrates de la DGAFP ont bâclé le travail.

Sur la seule base du traitement indiciaire, un.e fonctionnaire d'un corps et d'un grade supérieur peut être payé moins qu'un.e fonctionnaire d'un corps et d'un grade inférieur. Cela remet en cause le principe même du statut de la fonction publique.

### **Il devient plus qu'urgent de revaloriser les grilles indiciaires des agents C , B et A.**

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires est en berne, alors que tout augmente, l'énergie, les carburants, les produits de 1ère nécessité. L'inflation est là et bien là ayant un impact sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires qui payent un lourd tribut depuis deux décennies.

L'adaptation et la grande technicité des personnels de la DGFIP permettent d'assurer au mieux nos missions de service public... mais sans jamais voir de reconnaissance en monnaie sonnante et trébuchante ! Tout juste des primes « one shot », et pas pour tout le monde, au risque risquant d'accentuer les tensions dans les services.

Certes la DGFIP ne peut agir sur notre point d'indice, elle peut néanmoins augmenter notre rémunération en dégelant notre régime indemnitaire (ACF, IMT). Pour cela elle dispose de marges de manœuvre financières !

**En juin prochain, la Direction Générale ouvrira des négociations sur le volet indemnitaire.**

**Dès à présent nous devons peser, nous mobiliser par tous les moyens, pour que les revendications que nous portons soient entendues :**

**L'attribution de 20 points de l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) par an à l'ensemble des personnels, ce qui représente 1101€ par an (un peu plus de 90€ par mois). La revalorisation de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) à 200€ mensuels avec l'application du taux « normal » de pension civile, soit une majoration de 90€ par mois environ.**

**Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite.**

\*\*\*

## **Concernant les points à l'ordre du jour de ce CHSCT Plénier, et notamment la note d'orientation :**

Nous commenterons la note d'orientation, et poserons un certain nombre de questions dans la cadre du traitement de ce point à l'ordre du jour, mais nous souhaitons ajouter ici des observations plus générales.

### **Les orientations 2022 : quelles sont-elles ?**

- Prévenir les risques aux nouveaux modes de travail, en particulier le télétravail ;
- Anticiper et prévenir les risques liés aux projets de réorganisation ;
- Rester vigilant dans le contexte sanitaire ;
- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle et accompagner le retour à l'emploi ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Consolider et ancrer la culture de la prévention dans le quotidien du travail ;
- Utiliser les crédits du CHSCT pour contribuer à la culture de la prévention

### **Honnêtement, qui peut être opposé à ces orientations ou à ces bonnes intentions. Selon nous, personne !**

Concernant la note d'orientation, **Solidaires Finances** ne peut pas être en désaccord sur les principes posés. Mais la question des effectifs, et des moyens, reste centrale.

Mais pour qu'une véritable politique en santé, sécurité et conditions de travail puisse être déroulée il faudrait commencer par cesser les réductions de moyens, les réductions d'effectifs et les restructurations incessantes. Partout, les CHSCT butent en permanence sur cette question des moyens et des effectifs, qui non seulement sont à l'origine des dégradations des conditions de travail, mais en plus, bloquent, de fait, toute politique d'amélioration de ces dernières.

Le plus souvent, ce ne sont pas les bonnes volontés ou les bonnes intentions qui manquent, mais elles ne font à elle seules une politique de santé au travail. Les moyens humains et financiers alloués à cette politique ne répondent aux véritables enjeux.

Ils nécessiteraient un renforcement très important du réseau d'acteurs et d'actrices de la prévention, ainsi que le développement et le renforcement la formation en santé et sécurité au travail.

Cela passe aussi par le recrutement et le développement d'équipe pluridisciplinaire au sein des services de médecine de prévention.

Des moyens, pour une politique ministérielle qui réponde aux besoins des agent.es !

Les aléas du télétravail massif et les diverses contraintes qui pèsent sur les services du fait de la crise sanitaire ne peuvent porter en bout de chaîne sur les agent.es. Tout cela doit être pensé à tous les étages de la hiérarchie, pour permettre à chacun.e d'exécuter sereinement ses missions, et ce, malgré contexte déjà difficile pour tout le monde.

Concernant plus spécifiquement les violences sexistes et sexuelles, il nous paraît avant tout primordial que le ministère élabore une véritable politique de lutte et de prévention des violences sexistes et sexuelles avec des moyens humains et financiers.

En séance du 16 avril 2021, le CHSCT-M a voté une délibération dans laquelle il demandait l'ouverture d'un groupe de travail spécifique sur « la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes : mise en place d'un dispositif de signalement et de suivi (décret 2020-256 du 13 mars 2020)».

**À la DRFIP Paris, un GT spécifique sera proposé, sur ce principe, aux représentant.es des personnels avant l'été 2022, et Solidaires Finances salue cette avancée. Qu'en est-il des autres directions du ressort de ce CHSCT ?**

Mais le CHSCT est loin d'avoir appréhendé le sujet des violences sexistes et sexuelles dans sa globalité à commencer par les dispositifs de signalement, l'arrêté, la fiche de signalement spécifiques qui ne sont toujours pas finalisés.

Si tout le monde s'accorde pour dénoncer les violences sexistes et sexuelles, aucun parcours spécifique n'est encore défini, l'information et la formation tardent à se concrétiser en local, sans parler de la libération de la parole, et la prise en compte de la parole de victimes, celles-ci étant encore bien souvent confrontées au parcours du combattant pour faire entendre leur voix.

**Enfin concernant les autres points à l'ordre du jour de ce CHSCT, nous interviendrons dans le cadre des débats, plus précisément sur ces différents autres points**

# Des revalorisations s'imposent pour tous les grades !

## EXIGEONS NOTRE DÛ

En juillet 2021, la ministre de la fonction et de la transformation publiques annonçait pompeusement lors d'un rendez-vous salarial quelques revalorisations pour les cadres C :

- une bonification d'un an pour tous les agents et agentes C à compter du 1er janvier 2022,
- une modification des grilles indiciaires du 1er et du 2ème grade du corps avec la réduction du délai pour passer les premiers échelons : en 6 ans d'ancienneté un agent C est désormais au 6ème échelon à l'indice 348 pour les agents administratifs ou techniques et 365 pour les agents administratifs ou techniques principaux 2ème classe,
- l'indice minimal de la fonction publique devient depuis le 1er janvier 2022, l'indice majoré 343.

**Ainsi tous les fonctionnaires C, B ou A débutent à ce même indice 343 !**

Pour le gouvernement, ces mesures lui permettent de se présenter comme le gouvernement du « pouvoir d'achat » or cet indice 343, c'est juste un rattrapage pour que les fonctionnaires ne soient pas payés en dessous du SMIC ! Cela correspond à un traitement indiciaire de 1607,30€ bruts. Cette revalorisation est simplement juridiquement une obligation, L'État employeur s'est mis en conformité avec ce qu'il impose aux employeurs du privé. Les annonces ronflantes de la ministre font pschitt !

Cette revalorisation des grilles indiciaires des cadres C, au minimum du minimum, entraînent de nombreux effets de bord et d'enjambement notamment avec la grille indiciaire des B. Ainsi, en 6 ans, un AAP2 atteint l'indice 365 alors que dans le même temps un contrôleur n'aura atteint que l'indice 355. Et d'autres exemples existent de différences entre les cadres C et B à ancienneté égale si on poursuit les comparaisons. Les technocrates de la DGAFP ont bâclé le travail, c'est inédit. Sur la seule base du traitement indiciaire, un fonctionnaire d'un corps et d'un grade supérieur peut être payé moins qu'un fonctionnaire d'un corps et d'un grade inférieur. Cela remet en cause le principe même du statut de la fonction publique.

Il devient plus qu'urgent de revaloriser les grilles indiciaires des cadres B et par enjambement celles de cadres A.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires est en berne, alors que tout augmente, l'énergie, les carburants, les produits de 1ère nécessité. L'inflation est là et bien là ayant un impact sur le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses et des fonctionnaires bien-sûr qui payent un lourd tribut depuis deux décennies.

En outre, les agentes et agents de la DGFIP subissent de nombreuses modifications de leur environnement de travail quand celles-ci ne conduisent pas à un changement d'affectation. Les suppressions d'emplois qui n'en finissent pas, nous ne sommes plus qu'environ 93000 titulaires en 2022 à la DGFIP, les restructurations qui se succèdent sans jamais tirer le bilan de la précédente, détériorant à chaque fois un peu plus leurs conditions de travail. L'adaptation et la grande technicité des personnels de la DGFIP permettent d'assurer au mieux nos missions de service public... mais sans jamais voir de reconnaissance en monnaie sonnante et trébuchante ! Tout juste des primes « one shot », et pas pour tout le monde, au risque risquant d'accroître les tensions dans les services. Alors à quand une augmentation pérenne de la rémunération ?

Certes la DGFIP ne peut agir sur notre point d'indice, elle peut néanmoins augmenter notre rémunération en dégelant notre régime indemnitaire (ACF, IMT). Pour cela elle dispose de marges de manœuvre financières !

**En juin prochain, la Direction Générale ouvrira des négociations sur le volet indemnitaire.**

**Dès à présent nous devons peser, nous mobiliser par tous les moyens, pour que les revendications que nous portons soient entendues :**

- L'attribution de 20 points de l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) par an à l'ensemble des personnels, ce qui représentent 1101€ par an (Un peu plus de 90€ par mois).
- La revalorisation de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) à 200€ mensuels avec l'application du taux « normal » de pension civile, soit une majoration de 90€ par mois environ.
- Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite.

