

Madame la Présidente,

Dans un premier temps, **Solidaires Finances Publiques** souhaite encore et toujours rappeler que les agents des Finances Publiques continuent de protester avec véhémence contre l'absence de réelle revalorisation indemnitaire et ce, depuis de nombreuses années. Le manque de considération de la part de notre gouvernement et de notre ministère, apparaît de plus en plus inacceptable. Subir ne signifie pas accepter !

Le gouvernement s'apprête à mettre en place un nouveau dispositif visant à libéraliser davantage le monde du fonctionariat à travers la prime au mérite.

La rémunération au mérite dans la Fonction Publique n'est pas compatible avec les spécificités du service public.

Avec le gel du point d'indice dans la Fonction Publique, le gouvernement tente d'apporter quelques compensations en introduisant une part variable dans la rémunération des fonctionnaires.

Cette prétendue "prime au mérite" constitue en réalité une grave menace pour nos conditions de travail et notre santé. Le processus de sélection qui sera imposé à nos supérieurs pour déterminer qui mérite cette prime sera complexe, très subjectif et source de conflits. Tout comme pour nos précédentes expériences d'avancements différenciés, tout le monde ne bénéficiera pas de ces primes, tout sera organisé pour créer la concurrence. Il n'y en aura pas pour tout le monde et surtout ce sera pour faire des économies sur le dos des agents, une fois de plus!!!

Même si chacun fait du bon travail, il faudra établir des distinctions injustes entre les méritants et les autres, créant ainsi des tensions nocives pour l'équilibre des services.

Cette prime ne fera que nourrir une compétition malsaine entre les agents. Au lieu de favoriser la coopération et la solidarité, elle nous poussera à nous battre les uns contre les autres pour une maigre récompense financière.

Comment développer l'intelligence collective quand chacun est un opposant potentiel ?

Ce n'est vraiment pas le type d'environnement de travail que nous souhaitons et ce n'est pas ce que vous souhaitez non plus.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, ce genre de pratique viendra installer une ambiance détestable dans les services.

La reconnaissance authentique provient de nos collègues et de nos supérieurs lorsqu'ils apprécient et respectent notre contribution au travail bien fait. La rémunération au mérite détourne l'attention de cette reconnaissance véritable.

En tant qu'agents des finances publiques, nous savons que notre travail est essentiel au bon fonctionnement de la société. La qualité des agents ne se limite pas à un classement. Nous méritons beaucoup mieux que cela.

Suite aux annonces du gouvernement en matière de lutte contre la fraude fiscale, le plan fraude envisagé a permis d'acter les insuffisances des effectifs dans le contrôle fiscal et le manque de moyen alloué à la réalisation de cette mission.

De son côté, la DGFIP s'est largement appropriée ce nouveau plan de lutte contre la fraude fiscale qu'elle a parfaitement décliné dans son Contrat d'Objectifs et de Moyens 2023 – 2027.

Le chantier concernant la mission de CF est celui de sa réorganisation.

Dans ce chantier, la DG compte beaucoup sur l'Intelligence Artificielle avec l'introduction de nouveaux projets avant même avoir tiré un bilan des précédents projets en termes de coût et de pertinence.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, la défense des agents et de nos missions de service public restent la priorité. Si nous ne sommes pas technophobes, nous restons techno-critiques et demandons, une fois de plus que la direction générale mène le développement de ces nouveaux outils numériques dans la plus grande transparence, en concertation avec les agents et les représentants du personnel. Si vous vous enorgueillez du succès de la programmation par IA, sachez que sur le terrain les retours sont tout autre. Majoritairement, les agents en charge de la programmation de contrôle fiscal constatent une perte d'autonomie dans leurs travaux au quotidien. Le traitement des listes DM est fastidieux et ne leur permet plus de faire les recherches nécessaires à une programmation événementielle de qualité, ils ont le sentiment de ne plus se servir de leur technicité au quotidien, de faire des gestes répétitifs, de devoir justifier les erreurs commises par l'IA, c'est leur travail qui perd son sens.

S'agissant des points 1 et 2 à l'ordre du jour de ce CSAL consistant en la présentation du plan national et local de formation 2024, de nouveaux modules sont proposés.

Concernant les offres de formations propres au contrôle fiscal :

La mise en place du projet Pilat de refonte des applications informatiques du contrôle fiscal, va s'accompagner d'une offre de formation nouvelle impactant l'ensemble des agents de la DIRCOFI. Les e-formations de modules de Pilat comme Alertes CF et Pilot CF seront-elles destinées aux seuls agents des services de programmation ? les vérificateurs seront-ils concernés ?

Pour **Solidaires Finances Publiques**, la modernisation de la DGFIP ne doit pas se traduire par des suppressions de postes au niveau de la programmation ni au transfert de tâches de programmation vers les vérificateurs déjà mis à l'épreuve avec l'augmentation des objectifs !

Le nouveau parcours de formation comprend un nouvel intitulé, à savoir : « la transformation de la DGFIP comme objectif collectif » offrant de nouveaux modules de formation pas toujours compréhensibles. A ce titre, les formations sur la protection et sécurité des agents, seront-elles assurées par des agents de la DGFIP ?, par des organismes privés ? ou par des intervenants extérieurs exerçant des missions conflictuelles(police, gendarmerie..) ?.

Au plan local, **Solidaires Finances Publiques** prend acte qu'un projet de parcours de formation dédié à l'équipe d'appui soit enfin proposé. Cependant nous regrettons l'absence de création d'une

communauté Novae à la disposition des agents des équipes d'appui permettant de réduire leur isolement en favorisant les échanges sur leurs métiers.

Par ailleurs, les offres de formation aléatoires gagneraient à être ciblées en tenant compte du parcours de chaque agent. L'offre à destination d'un vérificateur expérimenté ne doit pas être la même que celle proposée à un cadre C par exemple.

Au sujet de l'expérimentation Agathe, point mis à l'ordre du jour de ce CSAL, l'outil nexthink qui s'il semble respecter les règles de confidentialité, peut s'avérer être un bon outil de flicage.

Par ailleurs, l'expérimentation sera t-elle visible pour les agents de la Dircofi ? Sous quelle forme ?

Enfin, à titre de Question diverse, la direction nous informe d'une expérimentation supra-départementale de l'audit.

Deux expérimentations sont en cours dont une sous le pilotage de la délégation, l'autre sous celui de la Direction régionale.

Nous souhaitons donc savoir concrètement comment se traduira le pilotage de la mission d'audit et en quoi cette expérimentation impactera la Dircofi Nord. .