

FS DU 22 NOVEMBRE 2023

**FORMATION SPÉCIALISÉE
DU CSAL DES ALPES-MARITIMES**

Monsieur le Président,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour aborder la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents de la DDFiP du 06, mais comment ne pas évoquer que la DGFIP a choisi d'exclure 74 000 agents de la négociation indemnitaire. Le DG a choisi de diviser les agents et de ne verser cette prime qu'aux 19 000 agents en 1ère ligne lors de la campagne de déclaration des locaux. La DG verse donc des primes comme compensation après une gestion désastreuse de la mise en place de GMBI.

Elle semble vouloir s'acquitter du ticket d'entrée du projet en posant un prix par tête au mal être : 500 €.

Les OS ont pourtant proposé une prime socle sur laquelle la DG aurait pu abonder une prime GMBI. Mais la main tendue a été rejetée.

Et les agents ne sont toujours pas sortis de la galère GMBI, car les anomalies SURF restent handicapantes au quotidien, les taxes d'urbanismes ne sont toujours pas prises en charge par le système et le module ICAD n'a toujours pas été mis à jour suite à la disparition de LASCOT.

Les agents des SIP et des accueils ont subi ces derniers jours une très forte hausse des sollicitations des usagers notamment pour des THS ou des TLV émises à tort même quand le contribuable avait bien rempli GMBI, un comble ! Peut-être pas, nous nous attendions à ce genre de phénomène lorsqu'on ne prend pas le temps de concevoir des outils à la hauteur des enjeux.

Plutôt que d'améliorer concrètement les conditions de travail et la rémunération de tous les personnels, car nous sommes toutes et tous dans le même bateau, la DG préfère diviser les agents, y compris au sein des services, à travers les rémunérations et les carrières et ne pas recruter à la hauteur des besoins.

Voilà comment la DG tente de se dédouaner de mauvaises conditions de travail.

Pour nous, la reconnaissance financière doit bénéficier à tous les personnels de la DGFIP, actant ainsi un engagement sans faille, chacun à son poste et dans ses missions. La DG a préféré une prime ciblée qui divise le collectif DGFIP plutôt que de chercher à valoriser les efforts partagés. Le versement restreint de cette prime est une faute de plus. Alors que les conditions de travail continuent de se dégrader, l'ensemble des personnels de la DGFIP parvient coûte que coûte à exercer le mieux possible ses missions. Refuser de reconnaître cette exceptionnelle mobilisation est d'autant plus grave.

Depuis début novembre, les négociations salariales sont entrées dans le régime indemnitaire pérenne. Attendues depuis octobre 2021, les négociations auraient dû commencer début 2022. Il était donc temps ! L'évolution de notre régime indemnitaire doit être significative pour l'ensemble des agents et agents de la DGFIP au vu notamment de leur implication quotidienne pour faire vivre notre service public, des restructurations incessantes et des suppressions massives d'emplois.

À ce stade, le DG n'apporte aucune considération à nos revendications. Aucune véritable reconnaissance pérenne de notre engagement ni, revalorisation à la hauteur de l'érosion qu'a subi notre régime indemnitaire du fait de l'inflation enregistrée depuis sa dernière révision.

C'est pourquoi l'intersyndicale DGFIP appelle à une mobilisation avec notamment un rassemblement le 22 novembre à partir de 12h jusqu'à 14h devant Bercy pour peser sur l'obtention d'une réelle revalorisation du régime indemnitaire qui est actée dans d'autres ministères.

A cela s'ajoute des usagers désorientés par la dématérialisation et qui sont de plus en plus agressifs à nos guichets. Le nombre de fiche de signalement ces derniers mois en est la preuve.

Et nous, les agents des finances publiques, que devenons-nous ?

- Nous subissons, nous résistons, nous tentons d'accomplir au mieux nos missions et de garder notre sens du service public.
- Nous sommes les principales victimes de l'austérité budgétaire avec les suppressions d'emplois et le nombre important de services rayés de la carte.

Cette marche en avant désorganise notre service public et fait régner au sein de nos services un climat particulièrement anxieux. Mais les dommages collatéraux sont là, nous nous fatiguons, physiquement, moralement.

La DG a une réponse la qualité de vie au travail (QVT) !

Rappelons que la qualité de vie au travail (QVT) est la volonté de réduire le turnover ou l'absentéisme, de gagner en attractivité, de fidéliser les agents, d'accompagner les changements, de prévenir le plus en amont possible les risques psychosociaux.

L'isolement des agents, l'individualisation des carrières et des rémunérations, la casse des collectifs de travail, dans le cadre d'un "new public management" qui consiste à déshumaniser, sont des entraves à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Mais comment en est-on arrivé là ? Où est passée la dimension humaine de notre Administration ?

Concernant les sujets à l'ordre du jour de la FS :

- En matière de règlement intérieur, l'administration centrale dans sa démonstration d'ouverture du dialogue social a pioché ou retiré à son bon vouloir des éléments des RI DGAFP et ministériels, pour soi-disant adapter celui DGFIP mais à la baisse, ce qui est tout à fait déplorable. Elle grève d'entrée la sincérité de l'approche en matière d'amélioration de la sécurité, de la santé et des conditions de travail des agents.

- Concernant la sécurité des agents, nous y sommes très attachés et nous suivons les mesures prises tant au niveau national que local sans oublier la sécurité bâtiminaire.