



13

L'indépendance
au service de tous!

Comité Social d'Administration Local du 15 avril 2024 Formation Spécialisée Déclaration Liminaire

Madame la Présidente de la Formation Spécialisée du CSAL,

Fin février, le Gouvernement a publié un décret validant les 10 milliards d'euros d'économies prévues pour 2024 sur les dépenses de l'État.

Une nouvelle fois, l'austérité s'est donc affichée sans complexe avec 10 milliards en moins pour les services publics dans un contexte du retour à la régularisation budgétaire par décret c'est-à-dire sans débat démocratique et sans tenir compte de l'urgence salariale des fonctionnaires.

Nous rappelons qu'au-delà de la conjoncture internationale anxiogène, l'inflation et la perte de pouvoir d'achat impactent les agents au quotidien.

L'annonce d'une année blanche en 2024 et le manque de perspective de promotion ne peuvent qu'aggraver cette situation.

Et ce ne sont pas les dernières sorties médiatiques du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques **sur la rémunération au mérite**, totalement contradictoire avec la mission de service public et remettant en question le principe d'égalité de traitement des agents publics, qui vont rassurer.

Au contraire, introduire de l'arbitraire dans les rémunérations ou encore ériger le clientélisme en totem ne pourra que nuire aux valeurs fondamentales de service public.

Notre syndicat combattra de toutes ses forces cette remise en question d'un principe fondateur du Statut général des fonctionnaires.

Ces annulations de crédits décidées en haut lieu de l'Etat ne pourront qu'altérer également les moyens pour la DGFIP et donc l'exercice de nos missions sans omettre les conséquences sur les conditions de travail des agents.

Concernant le budget présenté aujourd'hui et alloué à notre Direction en matière de Budget Santé et Sécurité au travail, **FO DGFIP 13** déplore cette baisse de la dotation départementale probablement en lien avec le plan d'austérité que nous venons d'évoquer touchant pour moitié les dépenses de fonctionnement des ministères et pour l'autre moitié les politiques publiques de l'État.

Lors de cette Formation Spécialisée, la note d'orientations ministérielles Santé, Sécurité et Conditions de Travail 2024 sera présentée.

Il n'en reste pas moins, qu'en réalité, la mise en oeuvre de cette politique ministérielle de santé, sécurité au travail dans le cadre des nouvelles instances uniquement directionnelles, suscitent de nombreuses interrogations.

Les risques psychosociaux augmentent sans que rien ne soit fait concrètement pour les prévenir.

FO DGFIP 13 l'affirme : la disparition des CHSCT décidée par la loi de la transformation de la fonction publique d'août 2019, est un contre-sens préjudiciable à la santé des agents.

Nous ne pouvons que constater l'effet délétère de l'empilement des réformes et des suppressions d'emplois dans nos services :

surcharge de travail, perte de sens, management à bout de souffle, craintes sur l'avenir des missions et de notre administration etc

Sur tous les fronts des missions, les agents de la DGFIP font encore face, mais pour combien de temps alors que le malaise est palpable et tangible.

Même un thermomètre si imparfait que l'observatoire interne trahit la perte de sens, l'absence de perspectives et les inquiétudes des personnels de tous grades confondus.

Par ailleurs, le ministre a indiqué le 3 avril que la qualité de vie au travail passerait par **l'expérimentation de la semaine en 4 jours** pour les agents volontaires avec une « optimisation » des locaux. Clairement, le ministre souhaite une réduction des surfaces pour s'adapter aux nouvelles habitudes de travail.

FO DGFIP 13 rappelle que la réduction des surfaces ne peut pas être un dogme.

Le taux d'agent en télétravail et le nombre de jours télétravaillés diffèrent entre les services. Nous souhaitons rappeler que tout aménagement des locaux doit être conduit en concertation avec le personnel et les organisations syndicales concernés.

S'agissant de la semaine en 4 jours, ce dispositif entraînerait beaucoup de souplesse mais aussi une intensification du travail d'où le besoin de le laisser sur la base du volontariat et surtout d'en faire un véritable bilan régulier.

Cette expérimentation de cette nouvelle forme de semaine de travail doit nécessiter une vigilance pour garantir que les droits et les intérêts des agents soient pleinement pris en compte en répondant à un certain nombre de questions liées à son aménagement (quid du télétravail ? Quid des RTT selon la durée travaillée ? Entre autres exemples).

Les changements ne doivent pas se traduire par une détérioration de leurs conditions de travail et de vie déjà dégradées depuis des années par les suppressions d'emplois et les restructurations.

Si l'argument premier prétend d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, il sera très important de surveiller de près l'impact réel de la semaine en 4 jours sur la santé mentale et physique des agents en termes de fatigue et de stress notamment.

Le cadre de cette instance en Formation Spécialisée sera tout indiqué pour cette surveillance.

Néanmoins, **FO DGFIP 13** estime qu'une meilleure qualité de vie au travail passe aussi et surtout par des effectifs à hauteur des besoins, des missions stabilisées et une réflexion sur le management et le déroulement de carrière des agents.

Section Locale FO DGFIP 13, Mèl : fo.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr