

 SECTION  DU PUY-DE-DOME	<h1 style="text-align: center;">CSAL</h1> <h2 style="text-align: center;">Formation Spécialisée</h2>	 <p>LIMINAIRE</p>
E-mail :	fo.ddfip63@dgfip.finances.gouv.fr fo.ddfip63@gmail.com	
Téléphone :	06-49-04-11-89	

Monsieur le Président,

Il était une fois au sein du ministère de l'économie une direction où des agents bien rémunérés, travaillaient dans de bonnes conditions. Leur directeur général se félicitait de cette harmonie et le faisait savoir.

Autant vous dire que ce récit, **FO-DGFIP** n'y croit pas. Nous, nous croyons aux faits et pas une espèce de romance servie régulièrement que ce soit sur Ulysse dans la rubrique visites de services ou que ce soit dans E-FIP. La propagande, au sein de cette direction, a été élevée au rang d'art.

Les faits sont têtus et la réalité est tout autre.

L'observatoire interne l'a rappelé. Les agents de la DGFIP sont désabusés, inquiets et fatigués.

Ils sont aussi en manque de reconnaissance et à 70 % insatisfaits sur le plan salarial pour les agents B et C. La faible revalorisation des grilles en juin dernier n'a apporté aucune réponse à cette légitime revendication. Leur rémunération est même moindre en moyenne que dans le reste de la Fonction publique. Ce déficit de reconnaissance pécuniaire touche les catégories A, B et C.

Entre 2011 et 2021 selon les chiffres de l'INSEE, le pouvoir d'achat a augmenté de 2 % chez les fonctionnaires contre 5 % pour les salariés du secteur privé.

À l'inverse, les plus hauts fonctionnaires ont bénéficié d'augmentations substantielles en 2023. En moyenne, ces augmentations sont allées jusqu'à 25 %.

L'absence de politique salariale a désormais des effets en termes d'attractivité et de fidélisation.

L'administration court après les candidats au concours dont le nombre s'est effondré. Elle recourt de plus en plus aux contractuels qui fuient dès qu'ils le peuvent parce qu'ils ont trouvé mieux ailleurs, que ce soit sur un plan salarial ou sur le plan des conditions de travail.

L'administration est ou va se retrouver face à un problème de fidélisation des jeunes agents qui ne se projettent pas dans un avenir au sein de la Fonction publique et on peut aisément les comprendre.

Pour beaucoup de nos collègues en activité, le contrat social, qui lie agents et administration, s'est sérieusement dégradé et cette crise est liée, entre autres, à une perte de sens du travail. La

dignité de nos collègues est mise à mal. La colère sourde que nous ressentons lors de nos visites de poste, vous n'avez pas l'air de la voir ou peut être essayez-vous de vous persuader qu'elle n'existe pas.

Prenez garde qu'un jour, l'émotion ne prenne le pas sur la raison.

Les palliatifs proposés à travers des moments de convivialité, des actions de mieux vivre au travail, des réunions, clubs ou invitations diverses et variées ne solutionnent en rien le mal-être des agents et des services.

Sur le plan de la sécurité, **FO-DGFIP** ne peut qu'être attentif au message du directeur général quant à la protection des agents d'accueil, suite au CSAR du 26 octobre 2023. Dans le contexte de la réactivation du plan Vigipirate au niveau « Urgence attentat », nous vous demandons donc quelle en est la déclinaison concrète au sein de la DDFIP du Puy-de-Dôme, en termes de mise en place de mesures d'anonymisation, de sécurisation des bâtiments et de recours à des vigiles à l'entrée de nos sites.

FO-DGFIP 63 souhaite également que le nouveau dispositif de protection et sécurité des agents débouche le plus rapidement possible sur la réalisation de certaines avancées notamment en matière de dotation de véhicules de service à usage des BDV, qui, par ailleurs, ne sont certainement pas assez nombreux par rapport à l'ensemble des personnels.

Par ailleurs, **FO-DGFIP** estime qu'il est urgent qu'une forme de croisement des données sur les contribuables soit mise en place de manière efficace surtout lorsqu'ils sont connus pour être dangereux.

En effet, il arrive que des agents nomades (vérificateurs et huissiers en particulier) contrôlent un contribuable qui avait été repéré préalablement pour son éventuelle dangerosité par un SIP ou un service de direction sans qu'aucune mention n'ait été portée à leur connaissance avant.

La mutualisation de ces renseignements est primordiale.

Cependant, cette annonce ne peut être dissociée d'une autre : l'octroi d'une prime exceptionnelle à une partie des agents ayant subi le tsunami GMBI.

Inutile de se voiler la face, le périmètre, décidé par la seule Direction Générale qui va elle-même en bénéficier alors qu'elle est à l'origine de ce désastre, ne couvre pas l'ensemble des personnels qui ont, et qui continuent de supporter les conséquences du déploiement de cette application.

Pensez-vous sincèrement que cette prime efface le préjudice subi ? Que cela reconfortera les laissés pour compte, notamment les SIE et les EDR ? Ressoudera les équipes ? Permettez-nous d'en douter. Une prime minimaliste ne résoudra pas les problèmes de la DGFIP.

La reconnaissance doit être étendue à l'ensemble des agents et doit être permanente. Le saupoudrage de primes à chaque coup de Trafalgar, n'est en aucun cas la réponse qu'attendent les agents de la DGFIP alors même qu'ils sont engagés quotidiennement et pleinement dans l'exercice de leurs missions.

Par ailleurs, nous vous rappelons le droit d'alerte déposé par **FO-DGFiP** au plan national. Que la DG, et vous-même par conséquent, veuille minimiser les risques psychosociaux encourus par les agents ne pourra en aucune manière les effacer.

Concernant l'ordre du jour et notamment le règlement intérieur, **FO-DGFiP** s'aperçoit que les représentants du personnel sont une fois de plus pris pour des imbéciles.

FO-DGFiP tient à faire des remarques sur la forme et sur le fond.

Sur la forme, alors que le règlement intérieur arrive enfin près d'un an après le début du mandat des représentants des personnels et 4 ans après le vote de la loi, force est de constater que la montagne a accouché d'une souris. Le règlement intérieur est quasiment un copié-collé des anciens règlements. Quelle audace pour la soi-disante rénovation du dialogue social dans l'administration.

Sur le fond, vous n'ignorez pas que lors de la formation spécialisée de réseau (FSR) du 29 septembre dernier puis lors des 2 comités sociaux d'administration de réseau (CSAR) des 16 et 26 octobre, l'intersyndicale nationale a émis un avis négatif.

D'une part, des droits ont été supprimés, notamment les 2 jours qui étaient attachés aux anciens CHSCT. D'autre part, les observations que les représentants du personnel pourront faire sur ce règlement, ne seront pas intégrées dans ce même règlement. Oui, nous savons que les consignes de la Direction Générale sont de toutes les rejeter. Tout au mieux, elles seront collationnées dans chaque département et remontées en centrale pour l'élaboration d'un guide des bonnes pratiques ou d'une circulaire.

LE CHAGRIN ET LE MÉPRIS, VOILA CE QUI DÉFINIT LE MIEUX LE MONOLOGUE SOCIAL A LA DGFiP.

Les représentants du personnel **FO-DGFiP** 63 ont mieux à faire que servir de faire valoir à la direction en participant à ce jeu de dupes !

Oui, il était une fois.

Alors, **FO-DGFiP** 63 revendique plus que jamais :

- une revalorisation décente et substantielle de l'indiciaire et de l'indemnitaire.
- l'arrêt des suppressions d'emplois, des restructurations et fermetures de sites
- le maintien de toutes les missions ainsi que de l'ensemble des services avec l'attribution des moyens en personnels
- une amélioration significative et réelle des conditions de travail

Les élus Force Ouvrière en Formation Spécialisée
du CSAL du Puy-de-Dôme

Titulaires : Christine PEREIRA – Jean-Marc LE FAY

Suppléants : Marie-José VIEITEZ – Loïc ROBOTA