

Liminaire
CTL du 29/03/2022

Madame la Présidente,

Enfin un point d'étape sur les réformes engagées à la DGFIP 66 et une discussion sur les projets à venir dans notre Direction pour les 3 années qui viennent. C'est ce que nous espérons à l'ouverture de ce CTL.

En effet un premier bilan de la mise en place du NRP ainsi que celui du SIE DEPARTEMENTAL, pour lequel nous avons désormais du recul, sans occulter la fusion des SPF, répond à une nécessité générée par deux problématiques qui montent en puissance.

La première, c'est que toutes ces réformes ont complètement perdu certains de nos usagers, en fait ceux qui préfèrent rencontrer un être humain plutôt qu'un ordinateur. Dans les hauts-cantons, l'usager savait par exemple que le CDIF de PERPIGNAN était compétent sur tout le département et que ce service était connu sous le nom de CADASTRE. C'était avant une belle réforme lancée sous la présidence de Monsieur SARKOZY, puis interrompue par le même décideur, appelée rapprochement CDI -CDIF, appliquée dans le 66 à PRADES et à CERET. Aujourd'hui, certains de ces usagers des hauts-cantons qui souhaitent voir un être humain se posent toujours la même question : doivent-ils se rendre à Prades ou à Perpignan ?

Parfois, le même usager qui souhaite régler un impôt de moins de 300€ en espèces ou par carte, mais face à un être humain, a appris vaguement qu'il pouvait le faire chez son buraliste. Auparavant, il le faisait dans sa trésorerie mais c'est pas très lisible, car il a appris que cette dernière avait définitivement fermée et il vient de lire dans le journal qu'une Maison France Service venait d'ouvrir dans son village. La question qu'il se pose encore est : où dois-je aller pour effectuer mon règlement ?

Nous connaissons même une commune dans ces Hauts Cantons qui ne dispose plus de buraliste et il faut aller à la nouvelle boulangerie car il convient de percuter, on peut payer certains montants d'impôts sur le même terminal que celui de la Française des Jeux. Dans cette commune, on a longtemps vendu la fermeture de la Trésorerie. Depuis le 01/01/2022, la structure physique existe encore, mais c'est la Trésorerie « CANADA DRY ». Elle a le goût d'une trésorerie, sa couleur aussi, mais ce n'est pas une trésorerie... RECONNAISSONS QUE comme exemple de lisibilité pour nos usagers, on peut faire mieux !

Des exemples comme cela on peut en trouver à foison dans tout le département. Je suis rivesaltais et ex-habitué de ma trésorerie, on m'explique qu'elle est fermée, mais on me dit aussi que j'aurai prochainement un SIP dans ma commune. Je me dis : « ah ! Si c'est comme la deuxième prison dans les PO, il ne faut pas être pressé ». On me répond : « Mais non, là c'est pour bientôt. D'ailleurs, le SIP de Rivesaltes existe déjà et il est physiquement à Perpignan ! ». Vu de Paris, cela n'est pas très grave, les deux communes étant très proches. Mais, pour certains usagers, c'est un réel préjudice.

On le voit, il y a un réel décalage entre les « insiders » et ceux qui sont aux yeux de certains les derniers de cordée, mais qui composent une réalité humaine dans nos territoires. Après avoir perdu une partie de nos usagers en terme d'orientation bien entendu, qu'en est-il maintenant des agents de la DDFIP 66 ?!

Et c'est là, la deuxième problématique.

On assiste relativement impuissants à une montée des risques psycho sociaux (RPS) dans notre département.

Les cabinets spécialisés dans la prévention des RPS insistent sur l'importance de plusieurs points. La reconnaissance salariale à la hauteur de son engagement professionnel constitue un préalable, mais ce n'est pas la garantie de tout risque d'absence de RPS.

Tout d'abord, il faut être fier de l'entreprise dans laquelle et pour laquelle on travaille. Il faut avoir aussi le plus d'autonomie possible dans son travail sans pour autant être livré à soi-même. Il faut avoir dans son travail une vie sociale épanouissante avec des moments de convivialité et d'échanges avec ses collègues. Il faut aussi que son travail ait du sens. Et enfin, et c'est peut-être le plus important, les salariés doivent avoir une vision claire pour les 3 années à venir de la direction dans laquelle les décideurs de l'entreprise veulent aller. En clair, un bon manager est celui qui parvient à embarquer son équipe sur un projet dans lequel tout le monde se retrouve. Et, dès lors, les RPS diminuent considérablement.

Force est de constater que la DGFIP en général et la DDFIP 66 en particuliers, sur ces questions là, ne cochent pas toutes les bonnes cases !

Petit rappel à ce stade-là bien nécessaire : la valeur du point d'indice est de 4,630191 € DANS LA FONCTION PUBLIQUE. Certains agents ont très peu de points. Des abondements de point d'indice seraient préférables à certaines enveloppes fermées qui ne constituent que des os à ronger et parfois des outils de division du personnel. La valeur du point a été gelée pendant 5 ans (+0,6 % au 01/07/2016 et +0,6 % au 01/02/2017). Annoncer son dégel avant l'été, c'est bien, mais chiffrer les choses, ce serait mieux !

Maintenant, une discussion dans ce CTL sur les projets à venir à la DDFIP 66 est indispensable. Les agents ont besoin de lisibilité au moins sur les 3 ans à venir. Nous venons de dire pourquoi. Cette lisibilité est absente avant l'ouverture de nos débats de ce matin.

Nos décideurs, en enlevant aux syndicats toute possibilité de véritable négociation sur les projets à venir, sont les premiers responsables de cet état de fait. Affaiblir les syndicats, c'est déjà créer le risque d'une augmentation des RPS.

La logique de « pompier-pyromane » de l'administration est malheureusement toujours bien ancrée. Il y a trop d'incertitudes sur l'avenir des agents. Par exemple, les lignes directrices de gestion dont l'application semble différée à la DGFIP, prévoient tout de même d'instaurer des durées minimales (ne pouvant pas être supérieures à 5 ans) ou maximales (ne pouvant pas être inférieures à 5 ans), d'occupation d'un poste.

Annoncer maintenant qu'il faudra porter progressivement l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans vient aussi troubler le paysage.

Dans le contexte anxiogène dans lequel nous vivons, guerre en UKRAINE, avec toutes ses conséquences, dont certaines sont imprévisibles, la crise sanitaire qui est loin d'être terminée, et nous à la DGFIP avec toutes ces réformes conjuguées aux suppressions d'emploi sur lesquelles il convient toujours de revenir pour comprendre là où on en est à la DDFIP 66, reconnaissons qu'après avoir perdu une partie de nos usagers en les désorientant, il ne s'agit pas de perdre maintenant définitivement, une partie de nos agents en termes de motivation par exemple.

L'heure est grave.

La section FO DGFIP 66 tient ici, en conclusion, à signaler très officiellement que l'état de santé de beaucoup trop d'agents de notre direction est très alarmant. Le vase est bien rempli et c'est vrai qu'il y a, à l'intérieur de celui-ci, des considérations d'ordre personnel. Mais la goutte d'eau qui fait déborder le vase est bien souvent un aspect d'ordre professionnel, ce que la Direction a des fois bien du mal à reconnaître. C'est pourquoi, nous avons tous la responsabilité collective d'agir pour remonter cette pente glissante très alarmante. Un bon service public passe d'abord par des agents en bonne santé et en forme !!!