



SECTION



BAS-RHIN

DECLARATION LIMINAIRE FORMATION SPECIALISEE DU CSAL 12 octobre 2023

Monsieur le Président,

En cette période, la Direction Générale des Finances Publiques s'agite.

Alors que la communication officielle tente par tous les moyens de rendre notre administration attractive, la réalité est toute autre.

En effet, les résultats du dernier observatoire interne 2023 sont éloquents.

Ils indiquent, toutes catégories confondues, une nette dégradation de la situation dans nos services.

Le constat est lourd. Les agents s'avouent désabusés, fatigués, pessimistes quant à leur avenir. Leur motivation est pour la majorité encore en baisse...

Jamais les indicateurs n'avaient été aussi mauvais.

Et pire, **le sondage réalisé par l'IFOP**, sur commande du ministère, ne fait que confirmer plus violemment encore une réalité dénoncée depuis longtemps par les organisations syndicales (OS). Pour un peu, nous aurions pu croire que ces rapports s'inspiraient de nos tracts ! Malheureusement, car nous préférerions que les agents évoluent dans une toute autre configuration.

Aucune catégorie n'est épargnée, bien au contraire ! Entre stress au travail, perspectives d'avenir obscures et manque de valorisation, le score chez les encadrants n'a jamais été aussi élevé.

C'est la raison pour laquelle la **reconnaissance** de l'investissement, du travail accompli, dans des conditions toujours plus compliquées, est une attente forte de l'ensemble des personnels.

Car les conséquences du tassement de la grille indiciaire, de la dégradation de la reconnaissance des qualifications des 3 catégories A, B et C et la remise en cause du droit à la carrière prolongent les politiques inspirées et suivies depuis des années par tous les « ivres de la jungle » qui sapent progressivement l'attractivité de la Fonction publique et la reconnaissance de l'engagement des fonctionnaires au nom de l'obsession de la réduction de la dépense publique.

Pour un peu, ironiquement, on ferait passer cela pour une authentique politique salariale.

FO DGFIP 67 s'inscrit donc dans la revendication de **FO** Fonction Publique et exige notamment :

- un réel rattrapage de la perte du pouvoir d'achat par une revalorisation du point d'indice à minima au niveau de l'inflation dans un premier temps ;
- une révision de la grille indiciaire assurant une amplitude de coefficient 6 entre le bas et haut de grille ;
- l'intégration des primes dans le traitement.

La Direction Générale a elle aussi rendez-vous avec les agents. Car il y a **URGENCE** à reconnaître l'engagement des agents. Et cela fait plusieurs années que **FO DGFIP** exige cette reconnaissance. Les agents attendent beaucoup des négociations qui s'ouvrent. Pour **FO**, cela passe par une revalorisation **perenne et immédiate** de la rémunération **pour TOUS** !

Mais VOUS avez aussi toute latitude pour exprimer cette reconnaissance au plan local.

Alors bien évidemment, vous n'avez pas de possibilité budgétaire, cela se saurait.

Cependant, comme vous êtes à l'écoute des agents, que vous avez pris l'habitude d'échanger avec eux lors de vos visites, leur implication, mais aussi leur fatigue, ne vous auront pas échappé.

L'épisode estival GMBI, dont les suites se prolongent malheureusement comme prévu à l'automne, et sans

aucun doute au-delà, a laissé de lourdes traces. Vous ne pouvez dire le contraire. Les agents des SIP, SDIF, SIE et Centre de Contact sont fatigués !

Et au-delà, l'ensemble des services rencontrent de grosses difficultés !

Le **Tableau de bord de veille sociale (TBVS)** en montre certaines.

Cette année, contrairement aux précédentes, vous avez eu la décence de ne pas écrire qu'il n'y a pas de « services ou de catégorie de service connaissant des difficultés particulières ».

Nos observations toutes ces années n'y sont sans doute pas pour rien...

Au-delà des 4 services en difficultés que vous mentionnez dans votre fiche d'analyse qualitative, SDIF, SGC Erstein, SIE Haguenau et Trésorerie de Bischwiller, nous vous le répétons : d'autres sont aussi en difficultés suffisamment graves pour que vous leur prêtiez attention !

Nous y reviendrons dans le point à l'ordre du jour.

Nous vous signalons, pour 2023 et 2024, la situation déjà dégradée et qui va devenir très compliquée pour le SGC Strasbourg et Eurométropole, en particulier le service dépense.

Nous y reviendrons en cours de séance ou en questions diverses.

Cependant, nous souhaitons d'ores et déjà mettre en avant, comme nous l'avions fait l'année dernière, **l'impact des vacances d'emplois 2022 et des absences** sur les conditions de travail.

En effet, certains services ont été **au-delà de 30 % de sous-effectif** (SLR -39 %, MDRA -31, quand d'autres ne sont « que » **entre 20 et 29 % de sous-effectif** (TH Bischwiller -27 – SDIF, PRS, MRCDP -22 – DOE, SIE Haguenau, SIP Sélestat -21 - CDL, SIE Molsheim, T. HUS, SDE -20), alors que certains « privilégiés » (c'est ironique!) sont **entre -10 et 20 % de sous-effectif entre les agents réellement présents et le théorique** (SGC Sarre-Union -19 % - SGC Saverne -18 - SGC Erstein -17 - CDC, SIE Strasbourg, T. SDEA -16 - MCBR, SIP Eurométropole -14 – PCR -13 - SIP Strasbourg, SIP Wissembourg -12, SIP Saverne -11, sachant que les BDV étaient entre -13 et 18%). Nous vous ferons grâce de tous les services à moins de 10 % de sous-effectifs.

Vous nous permettez de souligner, comme l'année dernière, que l'équipe de commandement connaît un surnombre (+45 % quand même)...Comme quoi **ce n'est pas toujours le cordonnier qui est le plus mal chaussé... !!!**

Face aux difficultés, notamment relayées par le **DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels), nous ne pouvons, comme l'année dernière, que nous étonner et critiquer **l'absence d'un plan annuel de prévention (PAP) digne de ce nom.**

Comment pouvez-vous produire un PAP aussi indigent, d'une seule page ?

Et si on entre dans le détail des mesures de préventions, il en devient même affligeant !

Où se trouvent les réponses concrètes, pratiques, opérationnelles ?

Par exemple, oser proposer Novae comme solution à des risques classés RPS, il fallait le faire...

Les seules formations ne constituent pas une réponse adéquate...

Nous vous posons donc la même question qu'en 2022 : **déni ou mépris des agents ?!?**

Nous y reviendrons en détail lors du point à l'ordre du jour.

Pour résumer, **FO DGFIP 67** revendique plus que jamais :

- la prise en compte réelle de la question des effectifs dans le cadre des outils d'évaluation des risques ;
- l'arrêt des suppressions d'emplois, 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 revalorisation décente de l'indiciaire et de l'indemnitaire.

INDEMNITAIRE, PROMOTIONS, CONDITIONS DE TRAVAIL



FO DGFIP, 1ère organisation syndicale de la DRFIP 67

Section FO DGFIP 67

fo.drifip67@dgfip.finances.gouv.fr

site local : www.fo-dgfip-sd.fr/067/

site national : www.fo-dgfip.fr/



BULLETIN D'ADHESION

à retourner à : Section FO DGFIP 67 - DRFIP

NOM : PRENOM :

GRADE : Echelon : Indice :

AFFECTATION :

déclare vouloir adhérer au Syndicat **FORCE OUVRIERE DGFIP**

Fait à : le
(signature)

→ crédit d'impôt sur la cotisation syndicale à hauteur de 66% de son montant

Secrétaire départemental et permanent syndical local : José PEREIRA ☎03.88.56.54.25