

## Déclaration liminaire des élus **FO-DGFIP 80** au CSAL FS du 13/02/2024

Madame la Présidente,

Nous sommes réunis ce jour pour le premier CSAL-Formation Spécialisée de l'année 2024.

Mais tout d'abord, à l'heure de la nouvelle édition de l'observatoire interne de la DGFIP « **Allez, on se redit tout** », **FO-DGFIP 80** vous réitère ses remarques concernant l'impact du NRP et ses conséquences sur les agents. En effet de nombreux services sont toujours en difficultés en ce début d'année 2024.

**Il n'est pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre !!**

Les problématiques d'effectifs (vacances d'emplois, insuffisance par rapport à la charge de travail, renouvellement excessif, turn over, proportion sachants/nouveaux agents dans le métier, etc.) sont plus que jamais au cœur des difficultés de tous les services.

L'ambition annoncée de l'Observatoire interne est « de mieux prendre en compte vos préoccupations », on peut se demander combien il faudra brocher d'Observatoires internes dans la bibliothèque du Directeur général pour qu'il comprenne « fort et clair » le message envoyé par les agents de la DGFIP depuis des années !

Dans un article publié dans la presse spécialisée en décembre 2023, notre ancien Directeur Général constate que « la stabilisation des effectifs tient compte du sentiment de surcharge de travail ».

Nous connaissons « le sentiment d'insécurité » cher à M.DUPONT-MORETTI, nous découvrons maintenant « le sentiment de surcharge de travail » made in DGFIP.

Qualifier la surcharge de travail de « sentiment » est en soi une litote qu'il faut oser. Les BALF qui débordent et les files d'attente liés au déploiement hasardeux de GMBI, sans oublier les téléphones qui sonnent inlassablement dans tous les services, les comptes d'attente qui se remplissent ; BIEN ÉVIDEMMENT tout cela résulte probablement d'un « sentiment de surcharge de travail des agents ». Les intéressés, agents comme usagers, apprécieront la pertinence du vocabulaire !!

Sur le front des suppressions d'emplois, une hirondelle ne fait pas le printemps et s'il y bien une « accalmie » au niveau national en 2024, la machine infernale reprendra de plus belle d'ici à la fin du cadre d'objectifs et de moyens en 2027.

Pour notre part dans la Somme, nous subirons encore 12 suppressions de trop en 2024 et concrètement certains agents s'inquiète sur l'avenir de leur poste et d'autres redoutent la détérioration des conditions de travail suite au non remplacement des départs.

Pour mémoire, **FO-DGFIP 80** rappelle que nous étions plus de 126 000 agents lors de la fusion en additionnant les effectifs de l'ex-DGI et de l'ex-DGCP. Nous sommes ravis de savoir qu'au 31 décembre 2022, nous n'étions plus que 95 074 d'après le RSU (rapport social unique) 2022.

Comme la Direction générale se plaît à le rappeler : les gains de productivité résultant du NRP, des process, des applications informatiques et maintenant des référentiels managériaux justifient selon elle la diminution inexorable des effectifs à la DGFIP !

**FO-DGFIP** n'est pas dupe sur la traduction des gains de productivité qui se traduisent par une mise sous pression des agents. Inéluctablement, les conditions de travail se dégradent et, au bout du bout, la Direction générale ne doit pas s'étonner que les résultats des observatoires internes successifs dévissent dangereusement.

Madame la Directrice, nous tenons à vous sensibiliser sur les tensions qui règnent dans les services et les conséquences sur la santé des agents.

A quoi bon nous parler dans l'ordre du jour de la note d'orientation ministérielles santé, sécurité et conditions de travail, quand les agents constatent des difficultés grandissantes dans l'exercice de leurs missions jour après jour.

En réalité au quotidien, les risques psycho-sociaux ne font qu'augmenter.

De même les nombreux réaménagements de services sont de grandes sources de stress pour les agents du département ainsi que les futurs déménagements (cité administrative) qui vont altérer leurs conditions de travail au quotidien, voir même d'un point de vue financier et familial (stationnement et coût du stationnement).

Par conséquent le moral des agents est en baisse, ils ont perdu le sens au travail, ils ne voient pas de réelles perspectives de carrière et d'évolutions sur leur fiche de paie.

Et oui Madame La Directrice, en échange de leur investissement, les agents ne voient rien venir ! La meilleure preuve est la volumétrie des agents éligibles à la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat). Entre 2021 et 2022 le nombre progresse de 4 328 agents en 2021 à 16 991 en 2022 !

Pour mémoire, la GIPA compense la différence d'évolution de l'inflation et du traitement indiciaire sur une période de 4 ans.

Dès lors les agents attendent des valorisations salariales et indemnitaires significatives à la hauteur de leurs engagements.

Pour autant, les agents continuent de faire face aux difficultés et d'exercer leur métier avec beaucoup de conscience professionnelle.

Madame la Présidente, pour **FO DGFIP**, les agents souhaitent rendre un service public de qualité aux usagers, pour cela ils ont besoin d'être soutenus, « pas seulement en paroles », mais surtout en termes d'effectifs, de moyens matériels et informatiques et en termes de rémunérations.

Pour **FO DGFIP 80** Olivier Blondin, Frantz Larchet, Laurent Minet, Najouah Bentamouch, Patrick Aguiar Paterson, Priscilla Chatelain