



COMMUNIQUÉ CFTC DGFIP

TITRE

Monsieur le ministre,

Comme vous le savez, la CFTC DGFIP en tant que partenaire social, ne pratique pas la politique de la chaise vide.

C'est pourquoi la CFTC DGFIP est présente devant vous aujourd'hui. C'

Mais notre présence ne signifie pas la validation des mesures et décisions prises pour la DGFIP, et surtout de leurs impacts sur les agents.

Lorsque la CFTC DGFIP n'est pas d'accord, elle le dit, elle explique pourquoi et elle sait être force de proposition.

Cette année la crise sanitaire aura mis au pas le pays ainsi que ses services publics et ses entreprises. Une telle crise démontre les facultés d'une administration comme la DGFIP à savoir s'adapter pour continuer à assurer ses missions et cela dans les conditions les plus extrêmes.

Pour la CFTC DGFIP, la crise sanitaire n'a fait que mettre en exergue les réalités et plusieurs dysfonctionnements touchant la DGFIP, en rappelant qu'elle reste essentielle pour la France.

La CFTC DGFIP aspire à ce que cette crise soit l'occasion de développer une nouvelle forme de travail nécessitant également une évolution dans le management.

Le contexte sanitaire complique l'exercice des missions par les agents de la DGFIP qui ont vu apparaître de nouvelles modalités de réalisation de leurs missions.

La forte participation au questionnaire d'enquête envoyé aux agents concernant le télétravail démontre qu'il est devenu une priorité pour les agents de la DGFIP.

Le télétravail ne se pratiquait quasiment pas au Ministère avant la crise sanitaire, encore moins dans le réseau de la DGFIP qu'en administration centrale où il existait de manière embryonnaire.

Le télétravail répond à une forte demande et suscite une forte attente chez les agents, qui estiment à 85% que leurs missions sont compatibles avec du télétravail.

Majoritairement, les agents qui l'ont testé souhaitent renouveler l'expérience.

Pour la CFTC DGFIP, ce mode de fonctionnement pourrait devenir la norme au lieu de l'exception. Le télétravail intelligemment construit peut répondre aux attentes de très nombreux agents, ainsi qu'aux situations d'urgence telles que celles que nous traversons, sans nuire au bon fonctionnement du service public.

La CFTC DGFIP espère donc que l'engagement de doter 40 % des personnels de la DGFIP en ordinateur portable au 31 décembre 2020 sera tenu et que les agents pourront bénéficier d'un déploiement du télétravail de 1 à 3 jours par semaine avec un cadre formel définissant les engagements de l'agent et de la hiérarchie.

Pour la CFTC DGFIP le télétravail c'est du travail. Il doit être reconnu comme tel.

Il a en outre l'avantage d'améliorer l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des agents, de permettre la réalisation d'économies de déplacements et la diminution de la pollution, de la qualité retrouvée dans les transports en commun avec l'impératif sanitaire.

Néanmoins, face au déploiement du télétravail contraint, les cadres ont été souvent livrés à eux-mêmes et ont rencontré des difficultés en l'absence de préparation, de directives claires, de moyens techniques et de formation.

Outre le management à distance dans une proportion sans précédent vu le nombre d'agents concernés par le télétravail en mode dégradé, ils ont également été amenés à perdre leur temps à gérer les arbitrages imposés par la parution des textes congés/RTT et prime COVID.

La CFTC DGFIP revendique face à ce constat, la mise en place de formations management et télétravail et pas simplement la rédaction de guides.

Le travail à distance nécessite également de meilleurs outils de communication.

La CFTC DGFIP revendique la mise en place d'un plan national de développement de l'utilisation de la Visio en lieu et place de l'audioconférence souvent difficile à organiser et dont la qualité n'est pas satisfaisante.

La DGFIP est une administration moderne qui doit pouvoir montrer sa capacité à mettre en place rapidement des solutions de Visioconférence sécurisée, pour

permettre aux équipes et au collectif professionnel de travailler à distance dans de bonnes conditions.

Les crises sont des révélateurs extrêmement puissants des réalités et des dysfonctionnements.

Au plus fort de la crise, lors du confinement, les fonctionnaires de la DGFIP ont contribué à leur place, à maintenir l'activité de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers.

Le service public a été assuré auprès des particuliers (avec la campagne de déclaration IR, l'ajustement du PAS) et des professionnels comme les notaires et les entreprises.

C'est dans des crises comme celle que nous vivons que chaque citoyen peut prendre conscience du rôle de l'État et de ses fonctionnaires.

Chacun a bien compris que l'État n'est pas une entreprise.

Quand tout va mal, il ne reste plus que l'État avec son filet protecteur pour l'économie et la situation sociale.

C'est une leçon pour ceux qui veulent moins d'État et moins de Services publics. La réforme de l'État sous la forme de RGPP, Réate, MAP, CAP22, est pensée depuis de nombreuses années par nos gouvernants uniquement sous le prisme comptable et budgétaire.

Si les citoyens s'éloignent de l'État, c'est qu'il ne joue pas son rôle de régulateur et de stratège. Nous payons aujourd'hui au prix fort le vide de la pensée politique avec la défiance récurrente envers les représentations de tous ordres, de l'autorité de l'État et de ses agents.

Ce contexte et cet état d'esprit dans la société font courir un grave danger pour notre démocratie.

Les réformes ne sont pensées qu'en termes de coûts.

Quand le contrat de droit privé est la norme, cela engendre un système "bureaucratique", véritable obstacle au besoin de réactivité de l'État, et éloigné des réels besoins des usagers et des agents.

La crise sanitaire nous montre que la seule boussole budgétaire conduit à l'impuissance de l'État.

Il faut redonner, Monsieur le ministre, du sens, refaire lien, renforcer et recréer les solidarités, redéfinir nos services publics en fonction des besoins de la population.

Enfin, la responsabilité sociale de l'administration est pleinement engagée envers les métiers ignorés et dévalorisés.

Pour exemple, à la DGFIP, la recherche des prix les plus bas en matière de nettoyage est incompatible avec l'impératif de sécurité sanitaire.

Cette crise a permis de constater qu'à la DGFIP il n'y a pas de plan de crise et que la prévention reste le parent pauvre de nos politiques publiques.

Être préparé, équipé, formé, organisé, c'est être prêt !

Les PCA ont tardé à être communiqués parce qu'ils n'étaient pas prêts.

Et sur la méthode, les PCA ne sont pas construits avec les agents et leurs représentants.

C'est peut-être la raison pour laquelle ils se réduisent à une liste plus ou moins longue de missions prioritaires.

Un plan de continuité d'activité sans plan d'action interroge.

Où sont les agents ? Où sont les moyens techniques ? Où évoque-t-on les mesures de prévention ?

Des PCA qui recensent les missions prioritaires, et qui ignorent ceux qui sont chargés de les mettre en œuvre expliquent le flottement et les dysfonctionnements en particulier la première semaine de confinement.

Pour la CFTC DGFIP, face à ce constat, il faut faire figurer la mise à jour des PCA dans les DUERP, intégrer la fonction Prévention des risques (sanitaire, climatique, terroriste, etc.) dans chaque structure et renforcer le rôle de coordination de la Direction générale dans le pilotage et la coordination.

La mise à jour des PCA doit se faire à minima tous les trois ans et intégrer la continuité d'activité lors de l'élaboration et des discussions des réformes de structures.

Si l'objectif du gouvernement est de réduire le rôle et la place des organisations syndicales (pour ex. : suppression des CHSCT pour le 1/01/2023), le dialogue social a montré durant cette crise toute son efficacité.

Les organisations syndicales ont démontré leur utilité en étant présentes aux rendez-vous téléphoniques locaux et nationaux afin de trouver des solutions aux situations extraordinaires vécues par les agents et les cadres.

Toutefois, le rôle d'une OS n'est pas uniquement de jouer les pompiers.

L'activité a repris à la DGFIP: Pour la CFTC DGFIP, l'activité syndicale doit pouvoir reprendre également tout en respectant les protocoles sanitaires.

Concernant la reconnaissance des personnels :

Oui , les messages et discours ont bien été entendus par les agents.

Mais le gouvernement a manqué le rendez-vous de la reconnaissance envers les agents dans ce contexte

Quel que soit l'engagement des agents et des cadres, la contrainte budgétaire n'a pas permis d'attribuer la prime Covid à tous ceux qui auraient dû en bénéficier et son attribution a créé de vives tensions dans les services.

La DGFIP a su faire face à la crise, et elle se révèle être un acteur essentiel pour la reprise économique du pays.

Sans l'investissement humain de son collectif professionnel, rien de cela aurait été possible.

Il est donc essentiel d'entendre et de répondre au besoin de reconnaissance des femmes et des hommes de la DGFIP.

Cette réponse ne doit pas uniquement reposer sur des discours. Il faut des actes.

Pour la CFTC DGFIP, le NRP n'est qu'un choix politique du gouvernement, et la CFTC réaffirme devant vous son opposition à cette nouvelle organisation.

Tous ont compris que le NRP se ferait à marche forcée, comme si la crise sanitaire n'existait pas.

La CFTC DGFIP peut vous demander davantage de pédagogie et de moyens financiers.

Mais nous connaissons déjà vos réponses et vos arguments.

Ils sont loin de pouvoir satisfaire les agents, et leurs représentants.

Alors à l'occasion de votre visite dans le Puy de Dôme nous vous proposons, compte tenu des moyens contraints dont vous disposez, **de permettre à plus d'agents de pouvoir bénéficier de promotions en interne.**

Cette mesure aurait le mérite de motiver les agents dans leur évolution professionnellement à la DGFIP, et permettre aussi à l'État de conserver dans son périmètre des fonctionnaires dont l'expertise est reconnue.

La CFTC DGFIP vous demande d'augmenter les taux de promotions internes et de supprimer le nombre limité de participations aux concours.

La reconnaissance passe également par une meilleure prise en compte des aspirations des agents dans le déploiement du NRP.

Pour la CFTC DGFIP, la DGFIP doit mettre en place un dispositif d'accompagnement individuel personnalisé et un vrai dispositif de bilan de compétences valorisant, intégré à la mise en place d'une vraie logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour tous (et non uniquement pour les cadres).

Voilà une mesure qui pourrait valoriser les agents.

Un tel dispositif aurait le mérite d'avoir une approche humaine de l'État employeur vers ses agents :

C'est une des valeurs fondamentale de la CFTC DGFIP.

Enfin, la réforme NRP va générer de la mobilité :

L'appui et l'accompagnement à la mobilité doivent se traduire concrètement par la création d'un service RH dédié, afin de renseigner les agents concernés sur leurs droits, leurs garanties et le suivi individuel de leur formation.

La réalisation de ces propositions, les femmes et les hommes de la communauté professionnelle de la DGFIP les attendent.

C'est pourquoi la CFTC DGFIP vous les a rappelés à l'occasion de votre visite à la DDFIP du Puy de Dôme.

Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre écoute.

CONTACT PRESSE CFTC DGFIP :

Mail : cftc-ddfip63@dgfip.finances.gouv.fr