



## CTR du 8 février 2022 - Déclaration liminaire



Monsieur le Président,

Ce premier CTR de l'année 2022 est réuni dans un contexte de crise sanitaire toujours présent dans notre pays depuis 2 ans. Même si la population, et donc nos collègues, sont dorénavant vaccinés et protégés dans une très grande proportion, même si des mesures d'assouplissement des mesures gouvernementales sont en vigueur depuis le 2 février, il reste à démontrer que les projections en termes de décrue de la pandémie vont bien se confirmer dans les semaines à venir. En effet, si l'on peut dorénavant raisonnablement penser que le pic de la pandémie va être atteint, le niveau des hospitalisations et des malades en réanimation est toujours sur un plateau relativement haut. Aussi, la vigilance doit être maintenue dans les espaces clos. Il est à ce titre regrettable d'avoir dû attendre fin 2021 pour voir implanter des détecteurs de CO2 dans de trop rares services de la DGFiP. Les équipements de protection les plus performants (masques FFP2) doivent continuer d'être proposés aux personnels les plus exposés. Vous vous étiez engagé à nous faire un point sur l'approvisionnement. Nous attendons ces informations dans le cadre de ce CTR. Le télétravail, même s'il n'est plus obligatoire, doit être encouragé car il contribue pour une grande part à freiner la diffusion du virus.

Souhaitons en ce début d'année que 2022 verra enfin au bout de deux années d'efforts ininterrompus nos concitoyens retrouver une vie plus normale.

Souhaitons également que 2022 soit l'année de la reconnaissance des efforts fournis par nos collègues, en particulier, de celles et ceux qui ont dû s'adapter dans des conditions difficiles en mettant en œuvre des directives dans des délais très contraints. Les efforts n'ont que trop duré sans un véritable retour de la part de nos responsables politiques.

Plus largement, même si les louanges n'ont pas arrêté d'être prononcées par les plus hauts responsables de l'État à l'adresse de ses fonctionnaires, en particulier, de ceux qui ont permis d'assurer les services publics les plus nécessaires en temps de crise, les belles paroles n'ont pas été suivies d'actes en cohérence avec ces propos élogieux.

Et celui qui est allé jusqu'à qualifier notre administration d'administration d'élite n'a pour autant pas déclaré que les fonctionnaires avaient légitimement droit à une revalorisation salariale. Il a préféré demander aux entreprises de revaloriser les rémunérations de leurs salariés pourtant confrontés comme les fonctionnaires à une remontée de l'inflation et à une érosion de leur pouvoir d'achat.

Certes, un protocole d'accord nous a permis le 22 octobre dernier d'obtenir à la DGFIP quelques avancées pour nos collègues sur le plan indemnitaire et quelques promotions supplémentaires mais cela est très loin d'avoir répondu aux attentes des personnels.

2022 doit être l'année d'ouverture d'un nouveau cycle de négociation salariale au niveau fonction publique et indemnitaire au niveau DGFIP. Si l'on devra vraisemblablement attendre la mise en place d'un nouveau gouvernement pour avoir des décisions au niveau fonction publique, il reste au niveau DGFIP à respecter l'engagement acté dans l'accord du 22 octobre concernant l'ouverture d'un cycle de négociation indemnitaire dans les prochains mois.

Si la revalorisation indiciaire doit répondre aux pertes très importantes de pouvoir d'achat accumulées depuis plusieurs années, le besoin de revalorisation indemnitaire à la DGFIP serait la juste reconnaissance des efforts fournis en termes d'adaptation de nos collègues, tant au niveau des évolutions des procédures que des multiples réorganisations de service subies depuis la création de notre administration en 2008, elle-même, issue d'une fusion historique.

De nombreux secteurs de la DGFIP ont été sous tension ces derniers mois et quelques exemples bien choisis seront suffisants pour justifier l'attente très largement partagée par nos collègues d'une reconnaissance de leur engagement professionnel.

Citons en premier le secteur de la formation professionnelle dans lequel vous avez pu constater récemment le haut niveau de mécontentement des personnels enseignants.

Nous attendons d'ailleurs de votre part un engagement très clair en termes de réponses à un conflit social qui s'est concrétisé par un mouvement de grève largement suivi par ces collègues enseignants. Quelles suites entendez-vous donner à ce conflit social qui doit appeler des réponses à court et moyen terme ? A quand l'ouverture d'un cycle de discussions sur le malaise à l'ENFiP et les conditions de travail des enseignants ? Ou faut-il en déduire que le dialogue social à l'ENFiP se réduit à quelques mots échangés sur le parvis ?

Citons également les collègues dans les services, qu'ils soient cadres ou agents, contraints de pallier les carences d'une formation initiale de plus en plus dégradée du fait de votre volonté de réduire son coût budgétaire. Le déport de la formation initiale sur la formation continue ne s'est en effet nullement accompagné de mesures adaptées pour permettre d'assurer l'adaptation professionnelle des agents nouvellement affectés dans des services, où ils doivent acquérir des compétences et une expérience délivrées par un tutorat non reconnu.

A quand l'attribution d'une ACF spéciale tutorat reconnaissant le temps passé et l'investissement pédagogique des collègues qui voient s'ajouter cette charge de plus en plus lourde de transmission du savoir-faire ?

Dans un autre registre, à quand la reconnaissance de l'investissement nécessaire pour permettre l'intégration convenable des collègues en situation de handicap ?

L'accumulation des suppressions d'emplois et le sous-effectif qui en découle, deviennent par ailleurs la cause N°1 de maltraitance qui se rajoute à la tension ambiante. Il y a depuis trop longtemps beaucoup trop de changements dans les métiers exercés et de moins en moins de personnels pour les assumer.

C'est pourquoi nous appuyons la demande d'appeler la totalité des listes complémentaires en raison du contexte actuel.

L'informatique est présentée comme la solution miracle qui va tout virtuellement résoudre.

Les contractuels sont quant à eux la solution RH que nos technocrates ont trouvé pour à la fois, mettre un frein aux dépenses de formation, et permettre une plus grande facilité d'adaptation de la voilure des effectifs. A ce sujet, il y a lieu de s'interroger sur le recrutement de ces personnels sur de courtes durées ayant des accès à nos codes maîtres et procédures de sécurité informatique. La DGFIP disposant des informations parmi les plus recherchées en France, ne craigniez-vous pas de mettre en danger nos institutions et nos entreprises ?

Le seul fait de signer un contrat d'agent contractuel ne peut constituer à notre avis aucune garantie en la matière. D'autant que jusqu'à maintenant, malgré nos remarques antérieures sur ce sujet, vous n'avez toujours pas précisé quelles mesures vous avez prises pour garantir la sécurité des données DGFIP.

A cela, si l'on ajoute la baisse du niveau de recrutement des personnels s'engageant dans la fonction publique, lié également à une moindre attractivité de nos administrations, nos collègues dans les services ne cessent d'être contraints de former des nouveaux arrivants. Cette charge devient pour certains insupportable et contribue à dégrader l'ambiance dans les services.

Il devient urgent que vous preniez conscience des dégâts occasionnés sur les collectifs de travail. Les prochains résultats de l'observatoire devraient sans nul doute confirmer ce constat.

Il devient urgent d'envoyer un signal d'une tout autre ampleur, que celui du 22 octobre dernier, en termes de reconnaissance. Nous vous demandons d'ouvrir le plus rapidement possible le cycle de négociation sur la reconnaissance de l'engagement professionnel en matière indemnitaire.

Nous en venons maintenant aux deux sujets importants sollicités en intersyndicale pour inscription à l'ordre du jour :

- la déclinaison du volet 3 « cadre de vie » du protocole signé le 22 octobre 2021 ;
- les conditions d'exercice et les moyens du dialogue social.

Nous nous étonnons tout d'abord qu'ils soient relégués en questions diverses alors que notre volonté commune était de les voir traités en priorité compte tenu de l'importance que nous y attachons.

Ensuite, concernant la déclinaison du volet 3, nous constatons avec regret que, contrairement à nos demandes, de trop nombreuses directions ont considéré le mise en œuvre de ce volet comme une simple mesure administrative à appliquer. Or, l'exercice demandé à vos N°1 et à leurs collaborateurs devait être empreint de l'esprit de négociateur et non d'administrateur ce qui n'est pas du tout la même chose. Nous découvrons d'ailleurs à cette occasion, et ce n'est pas une surprise, que le gap à franchir est loin d'être atteint.

Une FAQ est-elle suffisante pour gérer cette nouvelle mission de négociateur demandée à vos N°1 ? Nous ne le pensons pas. Cela demande bien plus de votre part. Vous vous devez de former vos responsables locaux à la technique de négociation. C'est une évolution majeure qui demande d'être suivie d'un réel changement de comportement des directions locales vis-à-vis des représentants locaux de nos organisations syndicales. Nous avons pour ce qui nous concerne mesuré les mêmes besoins du côté syndical conscients que l'effort doit être général.

Concernant les conditions d'exercice et les moyens du dialogue social, nous estimons absolument indispensables que les évolutions imposées par le développement du télétravail, n'influent pas négativement sur l'action syndicale.

Aussi, les HMI à distance, qu'elles soient organisées au niveau local ou national, doivent être possibles sans contraintes techniques insurmontables. Tous les nouveaux moyens de communication à distance doivent être mis en œuvre pour permettre l'exercice de l'activité syndicale et les contacts légitimes que les personnels doivent pouvoir avoir avec leurs représentants.

Dans le même esprit de facilitation des échanges à distance, les responsables administratifs doivent pouvoir échanger avec les représentants des personnels dans des conditions qui ne soient pas dégradées par rapport au présentiel. Le 18 juin 2020, nous avons fait un appel à la mise en œuvre d'un plan ambitieux de développement de la visioconférence ayant pressenti les évolutions majeures qui allaient découler de cette pandémie. Les échanges à distance sont désormais installés et ils feront partie de notre quotidien de gré ou de force nous en sommes intimement convaincus de par les évolutions futures de notre société et de notre environnement.

Par ailleurs, a fortiori, en année d'élections professionnelles, les visites de service doivent pouvoir se dérouler sans entraves.

Nous souhaitons enfin vous demander de prendre des engagements clairs en matière de moyens attribués aux représentants des personnels qui auront à siéger dans les nouvelles instances de dialogue social CSA et CAPN à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. En effet, sans attendre, nous avons besoin de disposer d'une plus grande visibilité sur les conditions de fonctionnement de ces nouvelles instances car nous devons trouver des candidats pleinement informés des conditions dans lesquelles ils devront exercer leur mandat s'ils sont élus le 8 décembre prochain.

La réduction drastique du nombre d'élus et de CAPN qui voient regrouper beaucoup plus de grades nous conduit à vous demander votre accord de principe sur deux plans.

L'engagement de voir pris en charge les frais de déplacement des suppléants et celui d'accepter un nombre d'experts adapté au nombre de grade concerné par chacune des CAPN si les élus demandent leur convocation. Ainsi, par exemple, en CAPN de catégorie A si cinq dossiers de cinq grades différents sont examinés dans une séance, la demande de convocation du cinq experts devra pouvoir être acceptée.

Ces deux engagements nous paraissent essentiels pour garantir un dialogue social de qualité et des conditions d'exercice décentes des futurs élus siégeant dans ces instances.

Nos experts interviendront sur les différents points inscrits à l'ordre du jour au fur et à mesure de leur examen.

Je vous remercie.