

Objet : Comité social d'administration – Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Ce CSAR s'ouvre dans un contexte politique particulièrement grave au sortir des élections européennes et de l'annonce de la dissolution de l'Assemblée nationale par le Président de la République.

Au moment où l'extrême droite est aux portes du pouvoir, il est plus que jamais de la responsabilité des syndicats – et de la nôtre en particulier – de combattre les incohérences et les dangers de son idéologie et de son programme pour les travailleurs et pour la société. Nous ne sommes ni neutres, ni partisans, mais pleinement engagés aux côtés des travailleurs dans un projet collectif fidèle à nos valeurs de solidarité, de liberté et d'émancipation, de promesse démocratique et d'espoir.

Tout le contraire du discours populiste de l'extrême droite qui, dans l'histoire, n'a jamais rien fait au bénéfice des travailleurs du public comme du privé, mais qui continue de se nourrir des peurs, de l'insécurité économique et sociale, du déclassement, de la haine de l'autre, du repli sur soi, et de la recherche de boucs émissaires, étrangers ou faisant partie des « élites ».

Dénoncées par notre alliance syndicale d'agents de la DGFIP, c'est cependant seulement dans les urnes que ces idéologies pourront être écartées.

Dans un autre registre, les récentes annonces du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques ne sont pas de nature à rassurer les agents publics sur leur avenir quand bien même il répète à l'envi dans les médias que son projet vise à défendre la fonction publique et à la rendre attractive. En attendant, les fonctionnaires ont bien compris qu'ils étaient mis en cause par les discours gouvernementaux sur le licenciement, la suppression des catégories et la rémunération à la performance.

- Sur le licenciement, c'est non. Comme si faciliter les licenciements ou augmenter leur nombre était un objectif managérial. Une telle communication est une ineptie dans une période où les administrations peinent tant à recruter.
- Sur la suppression des catégories, c'est non. Ce sont des repères forts dans le déroulement des carrières des agents. Le problème, ce ne sont pas les catégories (le système de classification existe dans le privé) mais les déroulements de carrières et les possibilités et modalités de promotion interne.
- Sur la rémunération au mérite, et surtout sur le mérite individuel, la réponse de la **CFDT** et de la **CFTC Finances** est non car ce système est injuste dans son attribution et revient à ignorer les collectifs de travail. La rémunération à la performance s'accorde mal avec les spécificités des missions de service public et sous-entend que les agents publics ne font pas le job.

Si ce n'était pas encore suffisant, les rapports WOERTH et RAVIGNON qui viennent d'être publiés ne présagent pas non plus, si leurs propositions devaient suivies, de lendemains qui chantent pour les fonctionnaires.

La **CFDT** et la **CFTC** ne conçoivent pas le dialogue social comme un moyen de détruire le statut des agents de la fonction publique mais comme un moyen d'améliorer les droits des agents publics.

C'est dans cet esprit que nos fédérations ont mené la négociation sur la Protection sociale complémentaire, négociation qui entre dans sa phase finale et que nos fédérations signeront. La **CFDT Finances** se félicite de voir aboutir un combat qu'elle mène depuis 20 ans au bénéfice de tous les agents.

La négociation éga-pro semble, pour sa part, plutôt patiner au niveau ministériel. Nous pensons que la DGFIP, si elle acceptait de mesurer l'impact de ses règles de mobilité sur les promotions, pourrait débloquer la situation et éviter qu'une négociation demandée par un ministre soit enterrée par son administration.

Le dialogue social s'inscrit surtout dans un engagement mutuel des différentes parties et sur ce plan, notre alliance constate qu'il reste à faire à la DGFIP en matière de méthode. Les exemples récents ne manquent pas.

Un premier exemple : l'expérimentation de la semaine en 4 jours. Vous avez envoyé au réseau une note de cadrage sans en informer les organisations syndicales nationales alors que ce sujet concerne l'organisation du travail au sein de la DGFIP.

Un deuxième exemple : le déploiement de SICARDI. Le ministère a présenté l'outil en CSAM mais la DGFIP, si elle a informé les catégories de personnels concernés, n'a pas jugé bon de le présenter aux organisations syndicales.

Un troisième exemple : la préfiguration du transfert d'ici l'été - donc pour aujourd'hui... - de certaines missions de l'Agence de Sécurité et de Paiement vers la DGFIP sans aucune information. Mais soyons rassurés : la DGFIP n'est pas la seule à ne pas avoir communiqué ; les agents de l'ASP sont dans le même flou. C'est la raison pour laquelle les fédérations **CFDT Finances** et **CFDT Agri-Agro** ont demandé à leur ministre de tutelle de les recevoir.

Enfin, le discours de la toute confiance dans le dialogue social local quand les directions locales renvoient la balle au niveau national n'est pas de nature à nous rassurer sur l'état du dialogue social à la DGFIP.

Le dialogue social, c'est aussi le respect des engagements pris.

L'accord de méthode concernant la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents prévoit une négociation sur un volet 3 : celui de l'amélioration des conditions de vie au travail. Or si vous l'aviez évoqué lors de la signature de l'accord indemnitaire, nous avons confirmation dans les documents de travail que cette négociation est abandonnée pour cause de restrictions budgétaires. Notre alliance s'oppose à cette renonciation sans discussion préalable et demande d'ouvrir une négociation. Les conditions de vie au travail et l'organisation du travail ne sont pas qu'une question financière.

Mais sinon tout va bien à la DGFIP.

L'observatoire interne s'enorgueillit d'une augmentation de 9 points de participation pour la campagne 2023. Notre alliance n'y trouve pas forcément un motif de satisfaction quand on sait comment ce taux a été atteint : des chefs de service, dont les agents étaient peu pressés de participer à cette enquête, ont été pressés de manière comminatoire à enjoindre leurs agents à répondre. Où est l'anonymat des enquêtes de la DGFIP ? Comment se fait-il que les directions aient eu accès à ces informations ? Notre alliance vous demande de la transparence sur ce point.

Reconnaissons tout de même que l'observatoire a pointé la satisfaction des agents sur le déploiement des outils collaboratifs qui sont venus améliorer les nouvelles organisations du travail.

Tout va vraiment bien à la DGFIP ?

Nous n'en sommes pas si sûrs à l'aune de la décision prise par la Cour des Comptes en matière de responsabilité des gestionnaires publics. Cette décision, qui applique une loi non applicable à l'époque des faits rappelons le, fait courir un vent de panique dans les services et notamment les SGC que les agents souhaitent quitter. La DGFIP s'était, semble-t-il, montrée un peu trop optimiste sur la mise en œuvre de la RGP et sur la jurisprudence de la Cour des comptes. Nous demandons à la DGFIP de protéger ses agents, qu'ils soient ou non en détachement, en leur accordant le dispositif de la protection fonctionnelle qui permettra à l'agent de se défendre en couvrant les frais liés à la procédure. Nous vous demandons également la mise en place d'un comité de suivi pérenne visant à analyse de la jurisprudence de la Cour des comptes et son évolution pour mieux anticiper les éventuels risques.

Nous reviendrons sur les fiches au fur et à mesure du déroulement de l'ordre du jour de la séance.

Les représentants **CFDT-CFTC**

Karine ROUSSEAU - titulaire

Florence BOCHNAKIAN - titulaire

Vanessa MARIE-JOSEPH - suppléante

Régis BOURILLOT - suppléant