

DÉCLARATION LIMINAIRE DU CSAL DU 24/09/2024

Monsieur le Président,

Les dernières élections européennes et législatives auront démontré la réalité et la profondeur de la « crise démocratique » que traverse le pays.

Deux mois après l'issue du scrutin, nous n'avons toujours pas de gouvernement, et ce n'est seulement qu'après sept semaines d'attente que Michel BARNIER, ex-commissaire européen, a été nommé premier ministre, le jeudi 5 septembre.

Michel BARNIER, dont la feuille de route était de composer un gouvernement de coalition, va lui aussi mettre 15 jours.

Le 20 septembre 2024, 39 ministres sont nommés dont M. Antoine ARMAND : ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et M. Laurent SAINT-MARTIN : ministre chargé du Budget et des comptes publics.

Ce préambule étant exposé, il est tout de même indéniable que les instances de dialogue social en cette rentrée 2024 se tiennent dans un contexte inédit de crise sociale, démocratique et institutionnelle.

- La tâche qui attend monsieur ARMAND est grande si du moins, on lui en laisse le temps.

A cause d'un déficit public sans précédent qui serait dû à trop de dépenses publiques, le projet de loi de finances 2025 sera de manière quasi certaine celui de l'austérité. La pause initialement prévue dans les suppressions d'emplois à la DGFIP risque donc d'être mise sous le tapis de la rigueur.

Aujourd'hui les agents des Finances Publiques n'ont pas « le moral au beau fixe » ! Ils sont inquiets et ce n'est pas ce qu'ils entendent dans les médias qui vont les rassurer :

- la remise en cause du statut du fonctionnaire en levant le tabou du licenciement,
- la suppression des catégories A, B et C,
- le gel des salaires,

des mesures proposées par la précédente mandature en préservant, est-il dit, le statut de la fonction publique sans pour autant en rester au statu quo, mesures qui semblent être on ne peut plus d'actualité et qui forment un réel sujet de préoccupation pour l'alliance CFDT-CFTC.

L'alliance CFDT-CFTC tient à rappeler que le statut général de la fonction publique porte beaucoup de droits et d'obligations qui n'ont pas été introduits par hasard, et encore moins pour accorder des privilèges aux agents publics mais bien pour préserver l'intérêt général, protéger les usagers quelles que soient les politiques menées. Il trouve sa source dans notre histoire et a encore plus de sens aujourd'hui dans le contexte politique actuel.

Le retour de l'observatoire interne nous montre une évolution toujours plus dégradée des agents : diminution de la motivation, des perspectives de carrière, augmentation des fiches de signalement du risque psychosocial +22 %... .

On constate que les conditions de travail dégradées sont notamment liées aux surcharges de travail et au manque d'effectif, ce qui est relevé chaque année mais qui continue de persister avec des postes non pourvus.

Qu'est-il prévu pour pallier les manques d'effectif récurrents ? Les agents devront-ils se contenter de conditions de travail qui se dégradent et compenser les absences d'effectif pour pouvoir pallier à tous les manques ?

La DGFIP à l'instar de la Fonction publique se lamente de l'absence d'attractivité de la fonction publique. Comment pourrait-il en être autrement quand l'Observatoire montre que la revalorisation des salaires et la prise en compte de l'inflation sont la première préoccupation des agents de la DGFIP ? Il ne suffit pas de décréter une marque Employeur, il faut aussi la faire vivre.

L'alliance CFDT-CFTC demande donc la revalorisation du point d'indice ainsi que l'ouverture d'une vraie négociation pour une réactualisation des grilles indiciaires afin de donner du sens au système de rémunération et permettre une meilleure attractivité de la Fonction publique.

Concernant la formation professionnelle, l'alliance CFDT-CFTC estime que tout agent de notre administration doit être formé tout au long de sa carrière. L'administration se doit de lui donner toutes les chances possibles pour pouvoir en bénéficier, cela passe par des moyens humains, techniques et financiers. En parallèle, il faut encourager et valoriser tous les agents qui se portent volontaires en tant que formateurs occasionnels, notamment lors des entretiens professionnels.

En conclusion, améliorer la qualité de vie et les conditions de travail en augmentant les effectifs notamment, revaloriser les rémunérations, et mieux prendre en compte la reconnaissance des agents, tels sont les ingrédients pour un meilleur bien être au travail, une diminution des RPS et une meilleure attractivité.

Les représentants de l'alliance CFDT-CFTC des Yvelines.