



FORMATION SPECIALISEE DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL DU 04 OCTOBRE 2023 - DÉCLARATION LIMINAIRE

MONSIEUR LE PRÉSIDENT,

Après le passage en force de la réforme des retraites, le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux sont toujours les revendications prioritaires pour le monde du travail alors que l'inflation galope et que les prix explosent. La CGT revendique pour tous les agents de la Fonction publique une augmentation urgente de la valeur du point d'indice de 10 % puis un rattrapage des pertes cumulées, son indexation sur l'inflation, l'extension immédiate du Complément de Traitement Indiciaire à l'ensemble des agents de la fonction publique comme mesure d'urgence face à la crise.

Au 1er juillet 2023, le point d'indice a connu une revalorisation de seulement 1,5 %, passant ainsi de 4,85 € à 4,9227 €. Même pas de quoi atteindre la barre symbolique des 5 euros. Pour cacher la misère et faire oublier l'inflation de ces dernières années, le gouvernement a fait paraître au Journal Officiel le décret (n°2023-702 du 31 juillet 2023) portant création de la fameuse prime pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents de la Fonction Publique et donc de la DGFIP.

Prime forfaitaire, non reconductible, soumise à plusieurs conditions, avec un barème de modulation, mais qui ne sera pas prise en compte pour la retraite.

Pour la CGT, cette prime ne fera pas avaler la faiblesse de l'augmentation du point d'indice et les petits bricolages sur les grilles.

Plus spécifiquement pour notre champ professionnel, alors qu'à la mi-octobre, s'ouvriront des négociations à la DGFIP sur l'indemnitaire, l'intersyndicale de la DGFIP Solidaires, CGT, FO, CFDT-CFTC revendique à minima :

- la revalorisation à 200 € mensuels avec application du taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité inchangée depuis 2017
- la revalorisation de la valeur du point ACF inchangée depuis 2009 ;
- l'attribution de 40 points d'ACF pour l'ensemble des personnels ;
- le refus de tout dispositif de rémunération au mérite y compris pour les cadres intermédiaires.
- la revalorisation à 50 euros mensuels de l'allocation forfaitaire de télétravail.

Enfin, malgré les deux dernières augmentations de la valeur du point d'indice, aucune incidence n'en a été tirée sur le barème de la prime de rendement inchangé depuis 2017. Nous en réclamons donc logiquement la réévaluation jusqu'au plafond de 18 % de la rémunération brute de l'échelon sommital.

La CGT Finances Publiques a rappelé, en lien avec la mobilisation contre la scandaleuse réforme des retraites, que notre pays vivait actuellement **une crise sociale et politique grave**. Cette crise appelle sans attendre des décisions fortes sur la base des revendications des agents et de leurs représentants.

Il s'agit, en urgence, de stopper les dé-structurations de nos services et de notre réseau, de consolider et développer nos missions avec les moyens nécessaires, dont les emplois de fonctionnaires, d'analyser, évaluer et prendre les mesures adéquates pour mettre fin à la détérioration de nos conditions de travail et à l'augmentation très inquiétante des risques psychosociaux au sein de la DGFIP.

A l'ordre du jour de ce CSAL figure le **tableau de veille sociale** dont l'examen confirme une dégradation continue des conditions de travail, ainsi que la souffrance des agents au quotidien. **L'observatoire interne 2023** va dans le même sens.... **Et la DG reste sourde à tous ces indicateurs .**

Sur les conditions de travail, le DG admet que les conclusions de l'observatoire interne ne sont pas bonnes, mais se défausse rapidement : *«il y a des sujets pour lesquels notre capacité à agir est limitée»*. Mais qui met en œuvre les restructurations incessantes et l'industrialisation des tâches de travail ? Quant aux changements profonds et aux difficultés qu'entraînent le recours accru à l'intelligence artificielle, les bugs applicatifs répétés, ou GMBI, la réflexion de la DG nous interpelle : «au début c'est pas facile, mais les années suivantes ça ira mieux».

Au vu du déroulement des 3 GT sécurité tenus depuis décembre 2022 la DGFIP semble acter son acculturation à la prévention primaire et la sous-évaluation systémique des risques professionnels, alors même que les outils de recensement des risques professionnels et les outils de «reporting» professionnel dont notre administration est friande existent déjà.

Le décès de notre collègue chef de Brigade a fait l'effet d'un électrochoc à la DGFIP, où l'ensemble de notre communauté professionnelle a pris conscience que dans le contexte actuel, de par nos fonctions, nous pouvions être des cibles.

Le président de la république et ses gouvernements n'ont eu de cesse depuis son élection de faire disparaître les uns après les autres les conquits sociaux, tout en favorisant ouvertement le patronat et les plus riches, mettant en lumière les sujets de justice fiscale et sociale.

Le dernier épisode du conflit sur la réforme des retraites imposée contre la volonté d'une très large majorité de la population et une écrasante majorité des salariés en contournant nos institutions représentatives et en réprimant par la force brutale les mouvements sociaux pacifiques n'a fait que creusé un fossé entre eux et la population.

La colère est attisée depuis des années par le mépris du peuple et de ses aspirations et une dérive autoritaire des gouvernements.

Les conséquences de ce mépris et de cette violence d'état se traduisent par, entre autres, la dégradation de centaines de bâtiments publics dont plusieurs bâtiments de notre administration.

Ces événements mettent malheureusement encore en évidence cette urgence de développer des services publics au service de la population et nous rappellent que dans notre administration, **les questions de sécurité et de protection des agents ne limitent pas à la sphère du CF et du recouvrement, mais touchent plus ou moins fortement la quasi-totalité des services.**

En tant qu'agents du Contrôle Fiscal, nous sommes ainsi dans l'attente des dispositions législatives qui nous permettront d'éviter des contrôles au domicile ou dans des locaux professionnels, exposant les personnels à

un risque, ainsi que les moyens financiers (achats de véhicules, de téléphones, etc) et en effectifs promis dans la prochaine loi de finances.

Concernant les situations à risque rencontrées par les agents, la question de la prise de conscience des victimes se pose de ce qui est normal ou pas. Parfois, certains agents tolèrent des comportements inacceptables et ne les signalent pas, par appréhension de voir les faits minimisés, ou de se voir reprocher de ne pas savoir gérer ces situations de tensions lors de contrôles.

Sur la remontée et l'analyse des risques avant intervention et l'identification des signaux faibles, il nous semble nécessaire que les chefs de service et les agents nomades soient systématiquement formés et des process d'intervention clairement établis pour protéger les agent.e.s le plus en amont de l'intervention. Ces process et des formations doivent être mis en place.

De plus, le droit de retrait des agents nomades en missions ou en contact avec le public n'est jamais clairement évoqué, dans aucune formation. L'apprentissage de ce droit de retrait décomplexerait les collègues qui pensent devoir affronter des dangers par simple peur de faute professionnelle.

Concernant les fiches de signalement et plus largement tous incidents survenus au sein de notre Direction, nous sollicitons une totale transparence afin d'en avoir communication en tant qu'élus et représentants des personnels.