



DÉCLARATION LIMINAIRE CTL DU 28 JUIN 2022

Inscrit à l'ordre du jour du présent CTL le Tableau de Bord de Veille Sociale présente des données peu glorieuses pour notre département :

- un taux de couverture des emplois toujours aussi mauvais dans le Val de Marne, pire qu'au niveau national,
- un fort taux d'arrêts maladie, pire qu'au niveau national,
- des niveaux d'écèlement, pire qu'au niveau national,
- une situation qui s'aggrave avec l'accélération du taux de rotation des agents.

Il n'y a rien d'étonnant qu'à la DGFIP, l'observatoire interne 2022 fasse ressortir que :

- 62 % des personnes ayant répondues se déclarent pessimistes quant à leur avenir au sein de leur direction,
- 51 % indique que leur motivation au travail diminue,
- 56 % estime trop rapide le rythme des changements au sein de leur direction et 63 % juge que les évolutions ne vont pas dans le bon sens,
- 46 % estime que la charge de travail n'est pas correctement répartie dans leur service.

D'une année sur l'autre, les résultats se confirment et aucune amélioration ne peut être portée au crédit de la DGFIP.

Dans un tel contexte, que propose la DG si ce n'est d'aller au bout du mépris qui caractérise son action depuis des années, vis-à-vis des représentants des personnels et des agents. Elle fait même preuve d'innovations à ce titre, même si la méthode est d'inspiration purement macroniste, tendance Jupiter, avec la dernière en date, celle du « grand remue méninges ».

Pour la CGT, alors que la DG ne prend en compte aucune revendication syndicale depuis de nombreuses années, il s'agit d'une imposture. Comment peut-on oser demander aux agents eux-mêmes de proposer des « idées », dont on sait que les seules qui seront retenues concernent des abandons de missions et celles qui permettront des coupes budgétaires ? Question subsidiaire: la DG a-t-elle eu recours à des cabinets de communication et de conseils extrêmement onéreux pour imaginer ça ? On ose imaginer que non à tel point le mépris assumé est devenu une méthode de « gouvernance » éprouvée à la DGFIP, on sait faire ça en interne. Jupitérien, Monsieur Fournel ne s'embarrasse pas avec les corps intermédiaires que constituent les syndicats de la DGFIP, pourtant particulièrement représentatifs au vu des résultats des élections professionnelles depuis de nombreuses années. Ainsi, il s'adresse directement à chaque agent de la DGFIP, dans la posture d'un big boss paternaliste, qui prendrait en considération l'avis de chacun pour notre bien commun, c'est beau, et ça ferait presque pleurer si les agents n'étaient pas dupes de ce nouveau tour de passe-passe managérial digne d'un bateleur de foire.

Pour la CGT Finances publiques, la réalité est bien différente : les suppressions d'emplois, le NRP, la démétropolisation, la déshumanisation des services, la casse du collectif, des missions et des droits et garanties des agents, l'industrialisation des tâches, les modifications des processus de travail créent un réel mal être au travail et dans les services.

La création du Centre de Contact des professionnels à Morlaix, qui impacte le Val de Marne, y contribue pleinement. Enlever les missions et ne laisser que des actes de gestion de données,

puis réduire les effectifs pour dégrader encore la qualité du service est une stratégie bien rodée ! Invoquer le motif de professionnaliser les missions n'est que mépris pour les collègues qualifiés, qui voient leur SIE se vider au fur et à mesure des suppressions d'emplois et qui sont remplacés selon des quotas absurdes par des contractuels recrutés en local, qu'ils doivent former sur le tas... Pour la CGT, cette situation dégradée servira encore de levier à la direction générale pour justifier leur fermeture, quand le dépeçage de leurs missions sera achevé. Les SIE font partie des services les plus découpés en termes de missions et subissent des changements de fonctionnement permanents, rendant impossible toute projection sur leur avenir et celui des agents !

La CGT Finances Publiques, dans son rôle revendicatif et émancipateur continuera de prendre toute sa place dans la lutte contre ces politiques dirigées à l'encontre du service public et des agents. La DG, dans un message faussement paternaliste, essaie de vous enfermer dans un dialogue où en fin de compte aucune revendication ne sera entendue. À la place d'un « remue-méninges » qui ne remuera rien d'autre que du vent et n'est que de l'esbroufe, la CGT Finances Publiques propose de réfléchir avec les agents aux revendications et aux moyens de les faire aboutir. Le choix est clair, la CGT Finances Publiques ne cautionnera pas des opérations de pure communication, mais elle construira avec les agents les revendications et le rapport de force capable de les faire avancer. La réunion bilatérale avec la DG qui se déroulera le 06 juillet prochain sera l'occasion de faire valoir ces revendications.

En effet, la CGT Finances publiques exige :

- la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement a minima de 75 % pour une carrière complète! Il est tout aussi urgent d'augmenter les pensions et les retraites ;
- l'abrogation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le maintien et l'amélioration des dispositions constitutives du statut général des fonctionnaires ;
- des créations d'emplois de fonctionnaires à hauteur des besoins et des missions que nous exerçons ;
- l'augmentation de la valeur du point d'indice et le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat estimé à 21% depuis 2000 ;
- la revalorisation de notre régime indemnitaire avec l'attribution de 20 points d'ACF par an à l'ensemble des personnels soit environ 90 euros par mois, la revalorisation de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) à 200 euros mensuels avec l'application du taux normal de retenue pour pension civile ;
- l'attribution d'une indemnité forfaitaire de 50 euros pour les télétravailleurs en compensation des frais engagés à leur domicile ;
- l'abandon définitif de tout projet de rémunération au mérite ;
- l'abandon du NRP et rétablissement de structures de pleine compétence sur l'ensemble du territoire ;
- l'arrêt des suppressions d'emploi qui dégradent les conditions de travail et compromettent l'exercice des missions ;
- l'abondement des promotions internes par un véritable plan de qualification de C en B et de B en A ;
- des carrières linéaires pour toutes et tous dès que les conditions statutaires sont remplies ;
- un plan de titularisation des contractuels