Déclaration liminaire au CSAL du 10 octobre 2023.

Selon les dernières données produites par l'INSEE, l'inflation des produits de consommation courante a bondi de 21,3 % depuis août 2021. Par ailleurs, aucune décélération n'est apparue à fin septembre 2023, malgré les commentaires rassurants du ministre Le Maire. Dès lors, comment les agents publics pourraient-ils supporter l'augmentation des salaires de seulement 1,5 % octroyée dans sa grande générosité par le gouvernement, non pas au 1er janvier de l'année, mais seulement à compter du 1er juillet 2023 ? L'inflation constatée par l'INSEE indique un glissement annuel de 4,9 % fin septembre 2023.

Or une étude comparative, publiée dans la Gazette des Communes au début de l'été, indique que les autres pays européens ont augmenté leurs agents publics au niveau de l'inflation, voire plus pour l'un d'entre eux, et ce, à compter du 1er janvier 2023.

Par ailleurs, les 5 points uniformes accordés à tout les agent·es, à la date tardive du 1er janvier 2024, ne sont pas de nature à répondre aux revendications salariales et aux pertes intervenues depuis tant d'année.

Mais cerise sur le gâteau, toujours dans sa grande générosité, le gouvernement par l'intermédiaire de son Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques décide d'octroyer à ses agents une prime dite « de pouvoir d'achat » dégressive de 800 € à 300 €. Nous aurions pu penser, en toute naïveté, que le traitement brut défini par le Ministre était à considérer en haut du bulletin de paye. Mais à regarder de plus près les critères définis par notre ministre, très restrictifs, un grand nombre d'agents publics vont rester sur le bas-côté, c'est-à-dire avec rien dans le porte-monnaie au titre de cette prime de pouvoir d'achat. Pire, cette rémunération ne sera pas prise en compte pour les droits à pensions, pour ceux, chanceux, qui la percevront.

Dans ces conditions, de si faibles rémunérations de certains agents publics ne sont pas de nature à attirer de nouveaux talents dans la fonction publique. L'hôpital se meurt, le nombre d'infirmières diminuent de moitié par manque de reconnaissance et stress. La DGFIP a tellement de mal à recruter, qu'elle en fait la publicité sur les supports de boulangerie et sollicite les personnels en tentant de recruter parmi eux « des ambassadeurs de la DGFIP ».

Sur les rémunérations et l'annonce d'ouverture de négociations indemnitaires à la DGFIP, faisant suite au COSUI du 11 juillet dernier, la CGT FP rappelle ici les revendications portées par l'intersyndicale représentative à la DGFIP :
- 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.

- Les remboursements de frais des personnels doivent également faire l'objet d'une conséquente revalorisation : indemnités kilométriques, nuitées et repas, indemnités de stage, frais de missions...

De plus, 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 de chaque grade.

Enfin, pour conclure sur le chapitre des rémunérations des agents publics, la fonction publique compte retravailler les carrières de ses agents à la rentrée 2023, la CGT Fonction Publique y est prête, mais s'il s'agit d'y introduire une partie de rémunération au mérite, c'est non ! Et de ce point de vue, les déclarations du ministre Guerini dans la presse spécialisée ne sont pas des plus rassurantes.

Si la DGFIP veut attirer des vocations et plus particulièrement dans le domaine du contrôle fiscal, encore faut-il y trouver des conditions de rémunérations et les moyens à la hauteur des enjeux.

A grand renfort de communication, notre Ministre a de nouveau mis en avant la création de 1.500 postes dédié à la lutte contre la fraude.
Fort de ces annonces, Monsieur le directeur, quels moyens nouveaux comptez-vous apporter dans nos services afin de lutter efficacement contre l'évasion et la fraude fiscale ? Sur les 250 emplois redéployés à la DGFIP fléchés vers le contrôle fiscal, combien de créations de postes à la DNVSF ?

Entendez-vous porter auprès du Directeur général un régime indemnitaire plus attractif pour les collègues des directions nationales, dont la DNVSF et les DIRCOFI, des applicatifs plus performants (CFIR par exemple, un FIBANC national) et des conditions de travail soucieux des personnels ?

Monsieur le Directeur, la CGT FP est particulièrement attachée au bien être au travail des agents en complément de la qualité de vie au travail. Nous avons eu l'occasion lors d'une précédente déclaration liminaire d'insister sur la complémentarité de ces deux notions. La CGT FP compte donc sur vous pour insuffler une nouvelle approche en termes de relations entre employés supérieurs et collègues au sein de cette direction.

Concernant l'ordre du jour de cette séance, sur le Plan Annuel de Prévention (PAP) retenu par la direction, il doit impérativement être relevé que deux risques sont classés dans la catégorie A. Il s'agit donc de risques à traiter prioritairement et dans les plus brefs délais selon la gravité des conséquences qu'ils peuvent engendrer sur les agents.

Ainsi, pour le risque d'incendie sur le site d'Ampère classé A, il ne peut être mentionné en fin du document établit par ordre de priorité que s'il a été totalement maîtrisé. Il est donc demandé à la Direction d'indiquer aux représentants du personnel, pour la réalisation du système de désenfumage, le financement, l'entreprise chargée de sa réalisation et l'organisme ayant procédé à son contrôle.

Pour le premier risque du document, de nature psychosociale et classé A, il est envisagé, comme mesure de prévention, un « soutien moral et psychologique ». Les actions de « soutien » sont sans aucun doute déjà en cours compte tenu de sa classification A. Dès lors, peut-il nous être indiqué quels sont les professionnels qui ont pris en charge ces actions et la description du processus conduisant à ce « soutien » ?

Enfin, pour le risque n°2 concernant le site d'Ampère et les difficultés rencontrées par les agents en situation de mobilité réduite, les mesures envisagées ne peuvent se résumer à leur mise en sécurité uniquement lors des alertes incendies. En effet, elles doivent se porter prioritairement sur les modalités de leur évacuation et de leur mise en sécurité en cas d'incendie.

Les élus au CSAL de la DNVSF