



Déclaration liminaire CSAL-FS du 09 octobre 2023

Alors que la rémunération moyenne réelle dans la fonction publique a diminué de 0,9% depuis 2009 quand elle a augmenté de 13,1% dans la même période pour les salariés du privé, le gouvernement organise une nouvelle baisse de salaire des fonctionnaires.

L'augmentation du point d'indice est de 1,5 points alors que l'inflation 2023 est de plus de 5%. Quel bel exemple donné par l'Etat employeur ! Cette austérité salariale va encore amplifier les difficultés de recrutement dans la fonction publique !

Pour cacher la misère et faire oublier l'inflation de ces dernières années, le gouvernement a fait paraître au Journal Officiel un décret 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, à percevoir « à l'automne », imposable. Comme toute prime elle 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.

Concernant ce CSAL FS, et à la lecture des documents préparatoires, nous avons déjà plusieurs observations :

Concernant la présentation du DUERP/PAP, pour nous représentants du personnel, les agents expriment au travers du DUERP la réalité de leur quotidien, de leurs conditions de travail et surtout les risques psycho sociaux auxquels ils sont confrontés.

Malheureusement au-delà de ce recensement des difficultés des agents, le plan de prévention qui découle du DUERP propose quelques actions concrètes, mais aussi beaucoup de mesures palliatives !

Aucune mesure n'est envisagée quant aux risques psychosociaux liés aux évolutions du travail, à son organisation, aux réformes en cours, aux stress au travail et aux violences internes et externes que subissent les agents. Le dialogue entre agents et encadrants est certes nécessaire, mais encore faut-il que les agents y soient réellement associés en amont et que le dialogue ne se résume pas à un « accompagnement au changement » sur lequel nos collègues n'ont aucune prise.

La culture de prévention doit s'inscrire dans le quotidien du travail et irriguer l'ensemble des décisions pour permettre de meilleures conditions de travail.

La crise sanitaire a mis en évidence que la démarche de prévention en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit être intégrée par tous, à partir du vécu des agents, afin de passer d'une logique de prescription à une logique plus opérationnelle.

La nécessité de maintenir un lien important entre organisation du travail et prévention des risques passe par un dialogue social organisé en amont des projets de la direction et de leur mise en place opérationnelle.

Nous sommes à 1 an du déménagement à Romainville et beaucoup de zones d'ombres existent toujours notamment l'absence de calendrier précis. L'inexistence de réelles concertations avec les agents est un sujet de crispation. Lors de notre dernière instance l'inspecteur hygiène et sécurité au travail a préconisé l'organisation de groupes de travail associant les agents, nous portons cette revendication. Par ailleurs, l'annonce de l'arrivée de 50 nouveaux agents à la DNEF d'ici 2027 ne semble-t-il pas rendre caduque les plans initiaux ?