

DÉCLARATION LIMINAIRE CSA du 13/06/2023

La CGT Finances publiques réaffirme son total engagement dans la lutte pour s'opposer à la contre-réforme des retraites Macron-Borne. Elle revendique la retraite à 60 ans, à taux plein, le maintien des régimes de retraite pionniers, le code des pensions et un réel plan d'égalité salariale femme/homme qui permettrait de générer 8 Milliards d'euros de recettes pour la sécurité sociale.

Des solutions existent, de l'argent il y en a ! 200 Milliards d'exonérations fiscales et sociales pour le patronat, 413 Milliards pour l'armée et les industriels de l'armement ; qui peut servir, entre autres, au financement des retraites. Ce n'est pas moins d'État, c'est moins d'État social !

Face au déni démocratique, à l'autoritarisme, à la dérive libérale de l'appareil d'État, aux violences policières subies par le corps social, à la répression syndicale, la CGT Finances publiques réaffirme ses valeurs de Démocratie, d'Égalité, de Justice sociale, de Fraternité et de Sororité envers toutes les travailleuses et tous les travailleurs en lutte.

Le droit de grève est une liberté fondamentale or, dans la fonction publique entre autres, tout est fait pour dissuader les agents de mettre en œuvre cette liberté de faire grève :

- maintien du 30ème indivisible alors que le comité européen aux droits sociaux a statué en donnant raison à la CGT et en indiquant qu'il s'agissait d'une violation du droit de grève.
- à la DGFIP, diffusion des taux de grève tronqués, dans plusieurs départements (en Gironde, en Corrèze) des agents pourtant grévistes n'ont pas été comptabilisés.

Et quant à ceux qui ont osé exercer leur droit de grève, la répression est le mot d'ordre jusque dans notre ministère... Les grévistes et les manifestants, empêchés de tourner en rond, sont méprisés, violentés et sacrifiés. À tel point que la France s'est faite épinglée par le conseil des droits de l'homme à l'ONU.

Depuis plus d'un an, l'inflation repart à la hausse et dépasse aujourd'hui les 15 %. L'urgence salariale exige l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, des retraites, d'exiger leur indexation sur l'inflation, de construire le rapport de force nécessaire à la revalorisation des grilles indiciaires afin de garantir une vraie évolution de carrière par grade et par corps.

La CGT Finances publiques continue de combattre la loi de transformation de la Fonction Publique qui attaque le statut (remplacé par le code de la Fonction Publique) et remet en cause les droits et garanties des agents, les carrières et la rémunération.

Elle revendique le droit au déroulement de carrière pour chaque catégorie et combattra toute tentative de recentrage du régime indemnitaire autour de la notion de « mérite » ou d'emploi, comme l'envisagent Guerini et ses acolytes, Simonpoli et Peny.

Elle combat toute tentative d'individualisation de la carrière, toute tentative de management délétère et met tout en œuvre pour reconquérir des droits sociaux pour les agents et les contractuels – titulaires ou non-titulaires. C'est pourquoi la CGT Finances publiques exige le retrait des lignes directrices de gestion, outil du démantèlement de nos missions, de nos carrières, de nos statuts particuliers et du droit à la mobilité choisie.

La CGT Finances publiques revendique un véritable service public économique, fiscal et financier ainsi qu'un maillage territorial garantissant l'égalité d'accès et de traitement des usagers et partenaires. Un service public de proximité et de pleine compétence nécessite, l'arrêt des suppressions d'emplois et le recrutement d'effectifs statutaires à la hauteur des enjeux de nos

missions de contrôle des fonds publics et d'égalité devant l'impôt (lutte contre la fraude et l'évasion fiscale).

À la DGFIP, les personnels ne sont pas épargnés par le problème des conditions de travail : suppressions d'emplois par milliers, augmentation démesurée des charges de travail, restructurations et réorganisations de travail incessantes, etc.

À tout cela s'ajoute un facteur aggravant : les problèmes et bugs récurrents des applications informatiques que subissent les agents et qui rendent l'exercice de leurs missions particulièrement difficile. Il ne s'est pas passé un jour en 2023 sans un bug informatique.

Et cela transparaît jusqu'à la vitrine de la DGFIP puisque comme une tradition qui revient chaque année le site « [impots.gouv](http://impots.gouv.fr) » s'est retrouvé indisponible dès les 1ers jours de la campagne d'impôts sur le revenu...

Lors de la traditionnelle conférence de presse pour le lancement de la campagne de déclaration d'impôt sur les revenus 2022, Messieurs Attal et Fournel ont exprimé leur fierté des agents de la Direction générale des finances publiques et de leur travail, expression bienvenue mais inaboutie puisqu'elle ne se concrétise nullement au quotidien. À part ces quelques mots, aucune reconnaissance ne leur est accordée en termes de rémunération ou de promotion interne.

Pire cette année le mot d'ordre général était de faire régresser leur notation au prétexte que les agents de la DGFIP sont trop bien notés ! Belle reconnaissance !!! Merci Messieurs !!!

Alors après tout cela, la DGFIP peut bien tenter de vendre du rêve sur son nouveau site « rejoindre les Finances Publiques ». Mais si elle peine à recruter tout comme l'ensemble des administrations c'est bien parce que la réalité est bien loin de ce qui est annoncé...

Quand on lit :

« - Rejoindre les Finances publiques, c'est l'opportunité de travailler dans un cadre motivant où la qualité de vie au travail et l'évolution professionnelle constituent des priorités. »

Ou encore

« - Dès le début de carrière, les Finances publiques proposent des rémunérations attractives et de vraies perspectives d'évolution, ainsi que des avantages spécifiques en matière de logement et de garde d'enfants, »

Il paraît utile de rappeler :

- qu'à chaque augmentation du SMIC, les 1ers échelons des agents et des contrôleurs doivent être augmentés car ils se retrouveraient payés à un niveau inférieur au salaire minimum,
- que les grilles salariales de l'ensemble des catégories n'ont pas évolué depuis de trop nombreuses années,
- que lorsque le gouvernement annonce des mesures d'aides au pouvoir d'achat des salariés les fonctionnaires sont exclus de ces mesures comme c'est le cas pour l'exonération d'impôts pour le rachat des RTT,
- que pour évoluer au niveau carrière il faut accepter de prendre le risque de sacrifier sa vie personnelle et d'être muté à l'autre bout de la France,
- et qu'en matière d'avantages de logement ou de garde d'enfant les aides sociales de la DGFIP est bien loin de ce qu'elle annonce... Rappelons qu'aujourd'hui les agents des finances sont confrontés à de grandes difficultés pour se loger, pour se restaurer, ou pour faire garder leurs enfants. L'État employeur ne répond que très partiellement aux besoins des agents.

Quant au cadre motivant et à la qualité de vie au travail il faudrait en parler avec les agents qui ont subi des restructurations ces dernières années et ont vu leur qualité de vie au travail se dégrader ... Et nous pourrions encore largement développer si vous le souhaitez ...

Sur l'ordre du jour de ce CSA, deux points à voir : l'élection au conseil médical et le SIE délocalisé sur Agen .

Sur l'organisation des élections au conseil médical et son fonctionnement. La CGT Finances Publiques n'est pas favorable à l'appel à candidature proposée. Nous dénonçons particulièrement le déni de représentativité.

Contrairement aux comités médicaux et commissions de réformes dans lesquels les représentants étaient des élus en CAP, issus donc de la représentativité des élections professionnelles. L'élection au conseil médical est faite sur des candidatures individuelles, sans liste ni étiquette syndicale et au mépris de la représentativité.

Il nous apparaît nécessaire de prendre en compte la représentativité issue des élections professionnelles de décembre 2022.

Ainsi sur la base des résultats en CSA-L pour les conseils médicaux locaux et en CSA-M pour le conseil médical ministériel, il aurait pu être déterminé un nombre de candidats à proposer par organisation syndicale (issus du corps électoral du CSA) en fonction de leur représentativité.

Il nous semblerait aussi pertinent d'informer tous les représentants des personnels et que ces derniers, suite à concertation, décident eux-mêmes de la désignation de deux représentants.

Nous demandons l'octroi d'autorisations spéciales d'absences article 15 aux représentants qui seront élus afin de leur permettre la préparation de la réunion (prise de contact avec l'agent, consultation du dossier, préparation de la défense), d'assister à la réunion et aussi de rendre compte de cette réunion (contact avec l'agent pour lui rendre compte de l'avis rendu) et ce afin de tenir compte de la complexité de ces dossiers.

De plus l'ensemble des frais engagés doivent être pris en charge pour les représentants des personnels qui se déplaceront pour préparer, consulter les dossiers et siéger,

Nous demandons une campagne d'information, de formation à destination des représentants et aussi des agents des secrétariats.

Nous attirons l'attention sur les délais de 10 jours ouvrés pour la communication du dossier à l'agent avant la réunion : une liaison télématique sécurisée permettrait la transmission des documents en temps et en heure tout en respectant le secret médical.

Le point n° 2 à l'ordre du jour de ce CSAL avalise la casse et le sabotage des SIE, déjà largement maltraités. La création de l'antenne d'Agen en service de travail à distance, est un leurre dont l'intérêt et la pérennité ne sont en aucune manière assurés.

Concernant les missions, les représentants de la CGT s'inquiètent du volume de travail à venir, d'autant plus que plusieurs agents manqueront d'expérience.

Vous nous présentez aujourd'hui le transfert des Avisirs et de la relance des défaillants à Agen mais vous ne parlez jamais de l'incidence de ce départ sur l'organisation du travail des SIE de la Haute-Garonne.

La gestion, compte tenu de la multiplicité des SIE concernés, sera bel et bien une usine à gaz. Le but est de morceler, de segmenter les missions, d'accélérer l'industrialisation et la taylorisation du travail afin de créer des plateformes de services aux professionnels. On assiste à un nouveau travail à la chaîne (voir les SGC avec la validation des mandats et des titres).

Au-delà de la démotivation des équipes face à la perte de sens du travail, ce système bicéphale va encore compliquer l'organisation du travail dans les SIE.

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 que nous sommes, qui voient leurs SIE se vider au fur et à mesure des suppressions ou transferts d'emplois.

De plus les exemples très récents de travail à distance (SIE départemental et SIP Départemental du 47) ne représentent pas des gages de réussites, c'est le moins que l'on puisse dire.

Il n'y a pas si longtemps encore, l'administration nous rebattait les oreilles avec l'interlocuteur unique. Aujourd'hui, on va se heurter à l'incompréhension des entreprises qui ne sauront plus à qui elles doivent s'adresser.