



**Déclaration liminaire
Comité Social d'Administration Local (CSAL)
du 19 décembre 2023**

Monsieur le Président,

A la CGT, nous aimerions croire au Père Noël, mais là vous nous gâtez avec cette liste comme ordre du jour. Le Père Fouettard n'aurait pas fait mieux !

Plus sérieusement, avant de rentrer dans le vif du sujet parlons d'abord emploi, ce jeu de dupe de la DG qui voudrait nous faire croire que les suppressions d'emplois seraient stoppées cette année.

Comme chaque année, les documents du CSAR visent à minimiser les suppressions incluant les renforts et les transferts d'emplois. Mais il y a tromperie. Les transferts d'emplois ne minorent pas les suppressions d'emplois, car ils correspondent à des transferts de charges le plus souvent sous-estimées.

Sans reprendre le calcul de notre syndicat national repris dans son tract « [Emplois à la DGFIP : Le jeu de bonneteau](#) » que je vous invite à lire, en réalité c'est -155 emploi à la DGFIP.

Ce qui pourrait laisser croire à un faible recul dans les directions territoriales est en réalité une catastrophe. Les vacances d'emploi ont atteint un tel niveau que les services sont désormais sollicités pour « s'entraider » car ils ne sont plus en mesure de faire face à leur charge de travail.

Si notre lecture est bonne dans le Finistère ce ne sont pas des créations mais 3 transferts.

Revenons à notre belle liste, en commençant par le règlement intérieur de nos instances locales qui est à l'ordre du jour.

Nous savons que le temps administratif n'est pas caractérisé par une réactivité exacerbée. Mais quand même. La loi de transformation de la Fonction Publique qui a méthodiquement défait toutes les instances de dialogue social préexistantes date de 2019. Les nouvelles instances ont été mises en place officiellement au premier janvier 2023. Que devons-nous en conclure ? Paralysie ou incapacité politique ? Mépris total ou déliquescence de notre appareil

ministériel ? Les réponses entrevues ne nous rassurent pas vraiment, avec un gouvernement, servilement suivi par ses ministres qui n'a pour seule feuille de route que de détruire les droits et garanties des salarié·e·s, en commençant par ses fonctionnaires.

Ce préambule pose le cadre général de nos instances :

Prévenir les risques au travail au sein de notre communauté de travail dans ces conditions, c'est écopier la mer avec une petite cuillère devant l'étendue des problèmes :

- 20 ans de restructurations ont un effet cumulatif,
- 20 ans de suppressions d'emplois ont un effet cumulatif,
- 20 ans de sous-effectifs ont un effet cumulatif,
- 20 ans de changements informatiques mal maîtrisés ont un effet cumulatif.

Le bien être au travail, des bonnes conditions de vie au travail, ça passe par un cadre stable. Le changement pour le changement est en soi anxiogène.

La fin d'un cycle de restructuration entraîne le début d'un nouveau cycle tout aussi mortifère. Après le NRP qui a sabordé notre réseau de proximité, celui annoncé par le nouveau COM est encore gratiné avec un notamment un objectif de réduction des m² par agent, avec donc « Flex office » et tutti quanti.

Bref, le programme c'est encore de faire des économies sur le dos des agents.

Le bien être au travail, ça passe aussi par une reconnaissance du travail effectué. Nous rappelons à nouveau que le premier facteur de reconnaissance, c'est la rémunération. Force est de constater la catastrophe, l'effondrement des rémunérations à la DGFIP. Fini le temps où notre ministère était considéré comme étant plutôt privilégié. La récente vague de primes en tous genres (prime « pauvreté », GMBI, IAMF, GIPA) ne vient pas compenser la stagnation de nos rémunérations. Ce qui veut dire qu'aujourd'hui, les passages d'échelon ne compensent même plus l'inflation du coût de la vie !

Justement reparlons de cette prime GMBI, prime de la discorde !

La direction générale a fait le choix unilatéral de distribuer une prime **aux seuls personnels ayant subi les dysfonctionnements de GMBI** et cela contre l'avis des Organisations syndicales qui la réclamaient pour tout le monde. Cette prime s'inscrivait dans le cadre des négociations indemnitaires ouvertes le 12/09/2023.

La CGT finances publiques et l'intersyndicale DGFIP ont refusé de signer cette prime, qui allait créer une grande frustration pour les agents et agentes qui n'en bénéficieraient pas.

Nous avons vu juste !

Depuis l'annonce de la distribution par la DG, la grogne est là !
Les personnels de la DGFIP ne comprennent pas le choix du périmètre et les exclusions décidées par la DG.

De nombreux agents et agentes se tournent vers la CGT Finances publiques et les Organisations syndicales pour obtenir des réponses à la multitude de questions qu'ils se posent (quelles structures, quels agents, ...)

Notamment les agents EDR du service d'accueil départemental du Finistère. Ces agents qu'on oublie souvent, ont été les premiers mobilisés pour répondre aux usagers. Ils ont participé à cette mobilisation exceptionnelle avec grand professionnalisme.

La CGT Finances publiques et l'intersyndicale DGFIP ayant refusé de rentrer dans la négociation de cette prime sélective, tant sur le montant que sur son périmètre, la direction générale est la seule responsable, elle a le devoir d'assumer ces choix et de répondre aux attentes des agents EDR.

La CGT Finance publiques et l'intersyndicale DGFIP souhaitent une prime collective relative à l'activité pour 2023.

Tous les agents et agentes de la DGFIP travaillent dans des conditions compliquées avec des moyens insuffisants tant sur le plan matériel qu'Humain.

La CGT Finances publiques et l'intersyndicale DGFIP avaient alerté sur les dangers, l'injustice de cette prime qui allait fragiliser les collectifs comme nous l'avons vécu avec la prime COVID.

Et bien voilà c'est fait !

C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels de la DGFIP, La CGT Finances Publiques du Finistère revendique :

- ☛ La revalorisation à 200 € avec taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité ;
- ☛ La revalorisation de la valeur du point ACF ;
- ☛ L'attribution de 40 points d'ACF pour l'ensemble des personnels ;
- ☛ La réévaluation du barème de la prime de rendement jusqu'au plafond de 18 % de la rémunération brute de l'échelon sommital ;
- ☛ La mise en place du Complément de Traitement Indiciaire pour tous les personnels ;
- ☛ Le refus de la rémunération au mérite ;
- ☛ La revalorisation à 50 euros mensuels de l'allocation forfaitaire de télétravail ;
- ☛ La revalorisation des remboursements de frais des personnels ;
- ☛ Des moyens pour une réelle politique d'Égalité.

Pour tous les autres points nous y reviendrons en instance, notamment sur cette phase terminale du NRP, cette organisation du travail que nous n'avons cessé de combattre tant cette réorganisation est délétère pour le service rendu aux usagers et pour les conditions de travail des agents.

Merci monsieur le Président