

	Déclaration liminaire CGT Finances Publiques Comité Technique Local du lundi 27 juin 2022 à 9H30
---	--

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs

Avant toute chose, signalons que l'ordre du jour du présent CTL comporte 14 points dont le point questions diverses qui ne manqueront pas d'être nombreuses, augmentant ainsi les sujets à aborder. .

A de multiples reprises nous vous avons demandé que cesse la convocation de CTL à rallonge car le travail des représentants du personnel que nous sommes serait facilité avec plus de CTL dans l'année plutôt que les 2 CTL annuels habituellement convoqués avec des ordres du jour pléthoriques. Votre souci est-il d'expédier l'exercice du dialogue social ou bien de permettre aux élus de faire dans des conditions acceptables leur travail de représentants des personnels ? Pour rappel les droits syndicaux dont nous disposons pour préparer le CTL (c'est à dire : échanger avec les personnels en amont, analyser les documents fournis, préparer nos interventions) **et** pour en faire un compte rendu aux agents ont été divisé par 2 il y a quelques années. Pour un CTL comme celui de ce jour, nous ne disposons que d'une seule journée pour tout le travail évoqué que nous effectuons malgré tout. Ne pas répondre à notre demande de CTL moins chargés, c'est mépriser notre travail et à travers nous c'est bien sûr mépriser l'ensemble des agents de la direction.

Concernant la DGFIP, l'actualité récente nous amène à nous poser une question : le directeur général (DG) s'est-il pris de passion pour l'apiculture ? Chacun sait que l'apiculteur est contraint d'enfumer les abeilles lorsqu'il procède à la récolte du fruit de leur travail ...sinon les petites bêtes risqueraient de s'agiter et de piquer. On constate aussi que l'enfumage rend les abeilles moins solidaires.

Le DG aurait-il entendu monter le bourdonnement du mécontentement des agents de la DGFIP face à sa politique zélée de démantèlement de nos services, la vente à la découpe de nos missions, au désespoir de collègues qui attendent en vain une mutation librement choisie, à la souffrance qui se répand dans de nombreuses directions et services et pour de multiples raisons : surcharge de travail, perte de sens dans le travail à effectuer, impossibilité d'effectuer consciencieusement les missions et être contraint de ne plus être au service des usagers, industrialisation des tâches, management par la pression, disparition/fusion de services dans le cadre du NRP, démétropolisation, promotions internes réduites comme peau de chagrin, augmentation de la précarité avec le recours croissant aux contractuels, diminution des droits et garanties des agents, coups portés aux instances représentatives des personnels et baisse des droits syndicaux attribués aux élus, sans oublier la perte de pouvoir d'achat depuis des années (une perte de 11.29 % depuis 2010 à laquelle s'ajoute une inflation que l'Insee vient de chiffrer à 6.8% pour l'année 2022).

En outre, le DG aura probablement lu les résultats de l'Observatoire interne 2022 et pu constater notamment que 62 % des agents ayant répondu se déclarent pessimistes quant à leur avenir au sein de leur direction, 56 % estiment trop rapide le rythme des changements au sein de leur direction et 63% jugent que ces évolutions ne vont pas dans le bon sens

Après ce constat, le DG se désole que la DGFIP ne soit plus attractive et notre direction nous demande de faire les VRP de notre si belle administration ! Nous aimerions pouvoir le faire mais nous manquons d'arguments pour convaincre ... Nous ne serons pas surpris de voir bientôt les jobs dating à Bercy comme est contrainte de le faire l'Education Nationale pour trouver des postulants.

Dans ce sinistre contexte, le DG n'a donc rien trouvé de mieux que d'appliquer la technique de l'enfumage qui a pris la forme d'un message le 18/05 annonçant le lancement du grand remue-ménages. Il suffirait donc, pour le futur contrat d'objectifs et de moyens (COM) de demander à chaque agent de la DGFIP de faire des propositions dont il pourrait tenir compte pour la détermination de ce futur COM !!!!Et ben voyons ! Comme si sa feuille de route directionnelle n'était pas déjà écrite !!...mais les agents de la DGFIP ne sont pas des abeilles que l'on peut tenter d'enfumer sans vergogne et cette nouvelle mise en scène (de bien mauvaise qualité) n'a trompé personne.

A la DGE, pour mettre en œuvre cette commande du DG, vous avez adressé un courriel le 09/06 indiquant notamment qu'un panel d'agents serait réuni lors d'une séance de remue-ménages. Vous avez précisé : « *vos chefs de services feront remonter à la RH les noms des participants volontaires pour cet exercice* ».

La suite des événements conduit à devoir vous demander, si un éventuel appel à volontaires devait se reproduire, de bien vouloir ajouter dans votre message la définition de ce terme. En effet, parmi les « volontaires » que vous avez réunis le 20 juin pendant 2 heures, certains étaient tout simplement tirés au sort par leur chef de service. D'autres agents ont été menacés de tirage au sort à défaut de volontaires, d'autres encore ont été fortement invités à se désigner quand il était constaté une absence de motivation. On peut plutôt logiquement se demander si ces méthodes de désignation ne proviennent pas d'une sollicitation, officieuse, des chefs de services à faire remonter impérativement le nombre d'agents souhaités dans votre message ?

Par ailleurs, vous avez fait le choix, à la différence de certaines directions, de ne pas convier les représentants du personnel à cette démarche et nous ne pouvons que nous en réjouir. Pour nous élus CGT FIP, c'est en permanence et à tous les niveaux auxquels nous pouvons intervenir (local, national, en manifestation) que nous portons les revendications des agents et celles de la CGT.

Concernant le présent CTL, parmi les points à l'ordre du jour figure un point sur le périmètre et les charges. Années après années nous déplorons l'augmentation du périmètre de la DGE sans augmentation des effectifs à hauteur des besoins.

Une petite évolution comparative sur 6 ans illustrera cela en prenant l'exemple des IFU :

	Nombre de sociétés à la DGE	Nombre d'IFU et d'agents par IFU	Total agents en IFU	Soit : nombre moyen de sociétés par agent	Soit : nombre moyen de sociétés par IFU
01/02/2016	38 417	7 IFU à 10 7 IFU à 12	154	250 dossiers	> 2 500 pour IFU à 10 > 3 000 pour IFU à 12
01/02/2022	48 883 (+27%)	10 IFU à 17 ou 18	173	283 dossiers	> 4 811 pour IFU à 17 > 5 094 pour IFU à 18

Cet exercice de comparaison aurait été plus précis en retenant non pas le nombre de sociétés mais le nombre de charges, malheureusement les informations que vous nous communiquez ne sont pas assez précises pour faire cette analyse.

On constate cependant que, pour un chef d'IFU, en l'espace de 6 ans, la charge de travail a tout simplement doublé, dans un contexte où les conditions de travail sont de plus en plus difficiles (missions qui se diversifient considérablement, contentieux de série, chaises vides jamais comblées, gestion d'une équipe en augmentation régulière, depuis 2 ans: gestion de la crise et ses conséquences sur les collectifs de travail et sur les difficultés professionnelles et/ou personnelles que rencontrent les agents, découragement des personnels comme vu plus haut...).

Cette situation n'est plus tenable et il est nécessaire de ramener la taille des IFU à des effectifs plus restreints en recréant de nouvelles IFU.

L'accroissement du périmètre et des charges concernent bien évidemment l'ensemble des services de la DGE dont aucun n'a connu une augmentation de ses effectifs dans les mêmes proportions que les charges.

Il n'est donc pas surprenant dans ce contexte que de plus en plus d'agents (tous grades confondus) se trouvent en situation de stress et de souffrance professionnelle (conduisant parfois à la multiplication des arrêts de travail), la souffrance de certains ayant bien sûr des répercussions sur les conditions de travail et le ressenti des autres qui peuvent se retrouver également en difficulté.

Une des réponses à ces situations passe par la nécessité d'augmenter les effectifs de la DGE avec notamment la création d'une équipe de renfort (comme elle existe dans les autres directions). Les équipes de renfort permettront de combler les chaises vides présentes dans de nombreux services et pour des durées variables et parfois très longues. Cette mesure n'est pas la seule à prendre mais elle est essentielle et a l'avantage d'être très simple à mettre en œuvre parmi les réponses à apporter aux problèmes rencontrés dans de nombreux services. D'autres mesures seront évoquées lors de nos échanges.

De nombreux autres sujets seront donc abordés au cours du CTL.