



Liminaire de la Formation Spécialisée du CSAL du 24 octobre 2023

Depuis plusieurs années, les représentants des personnels CGT et Solidaires Finances publiques 91 dénoncent le mal être des agents.

La note d'orientation 2024 relative à la formation spécialisée du CSAL préconise « *d'améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail afin de prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail* ».

Le programme Action Publique 2022 s'est attaqué aux missions, structures et règles de gestion des ressources humaines, construite autour de la réduction des moyens et du pilotage par les coûts, empêche les cadres d'exercer leurs missions et se heurtent à leurs valeurs professionnelles et personnelles.

Or les cadres sont sommés d'être les vecteurs de la mise en œuvre de ces réformes auxquelles ils n'ont pas été associés. Ces évolutions se font au détriment de leur technicité, de leur éthique et de leur avenir professionnel.

Perte de repères, absence de reconnaissance de l'investissement personnel, perspectives de carrières fortement réduites pour tous les cadres, dilution des doctrines d'emploi entre les IP et les IDIV, au profit d'un management à bas coût pour la DGFIP, conditions de travail dégradées, appauvrissement des missions, collectifs de travail fragilisés, mobilité et éloignement familial durables... Le sentiment de démotivation se généralise à tous les niveaux !

Mais que cela ne tienne le COM « cadre d'objectif et moyen » 2023-2027, objectif 18, chapitre 18-2, a tout prévu afin d'associer davantage les cadres à la conduite du changement :

« L'implication des cadres dans la mise en place des réformes, notamment dans l'appropriation et la mise en œuvre du COM, sera renforcée. Pour les aider dans cette démarche, ils pourront s'appuyer sur le modèle managérial de la DGFIP, ainsi que sur des outils individuels (coaching, 360 degrés, plateforme d'écoute) ou collectifs (ateliers participatifs, séminaires, formations), qui leur permettront de progresser dans leurs pratiques managériales.

L'implication des cadres sera valorisée, notamment par la mise en place d'une part d'intéressement variable dans le contexte de la réforme de la haute fonction publique. »

Il faut faire passer la pilule coûte que coûte !

Le resserrement du réseau des SIP et la disparition des trésoreries mixtes ont largement contribué à la diminution des moyens humains pour accomplir les missions de fiscalité des particuliers.

Sous-effectifs, culture du chiffre absurde, Stress de la productivité, incitation à commettre des erreurs, répercussions sur les usagers, vous avez tous les ingrédients de la colère et de l'explosion des services !

Les normes de productions dans les services sont absurdes, difficilement atteignables. Quant à la quantité prime absolument sur la qualité, ce sont les usagers qui trinquent : bien peu d'entre eux s'y connaissent en législation fiscale pour faire valoir leurs droits !

A cela s'ajoute la campagne d'évaluation professionnelle qui a débuté apportant stress et climat anxigène.

Car oui, l'histoire se répète, nous ne pouvons que le déplorer !

De nouveaux, les agents voient leur profil croix rétrogradé. Certains Chefs de service ont même donné la consigne de ne mettre aucun excellent lors de cette campagne.

Nous ne sommes pas dupes, il s'agit de bien la mise en place de la réforme du système de rémunération avec l'individualisation des carrières avec l'arrivée du RIFSEEP.

L'introduction de ce nouveau système marque une régression en matière d'égalité de traitement et de visibilité.

Encore une fois, l'administration méprise ses agents.

La CGT et Solidaires Finances publiques 91 revendiquent :

- L'augmentation de la rémunération de l'ensemble des agents de la DGFIP. Nous exigeons la revalorisation des carrières d'une part et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat cumulé depuis plus de 20 ans par une augmentation significative de la valeur du point d'indice d'autre part.**
- La suppression du RIFSEEP.**
- Un système de notation fondé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux.**