



Déclaration liminaire CGT DiSI Nord au CSAL du 14 décembre

Monsieur le Président,

Depuis le 22 septembre, la DGFIP a ouvert des négociations pour la reconnaissance de l'engagement des personnels et l'évolution du régime indemnitaire. Après un premier volet relatif à l'abondement des promotions de 20 % en 2024 et en 2025 signé par l'ensemble des organisations syndicales, puis le rejet unanime de la prime à la galère GMBI qui exclut près de 74 000 agents, les négociations avec la DG sont entrées le 9 novembre dans une phase décisive, en débutant les discussions relatives à la revalorisation pérenne de l'indemnitaire. C'est le coup d'envoi du rendez-vous qui doit répondre enfin à nos attentes.

Attendues depuis octobre 2021, les négociations auraient dû commencer début 2022. Il était donc temps ! L'évolution de notre régime indemnitaire doit être significative pour les 94 000 agents de la DGFIP au vu notamment de leur implication quotidienne pour faire vivre le service public, dans un contexte de restructurations incessantes et de suppressions massives d'emplois. Les dernières évolutions substantielles du régime indemnitaire remontent à 2014, tandis que l'inflation cumulée sur la même période s'élève à 18,5 %. Depuis 10 ans, notre régime indemnitaire perd chaque année un peu plus de valeur, à tel point que cette année, sur le plan régime indemnitaire, nous travaillons gratuitement depuis le 25 octobre !

Cette dette indemnitaire est au moins aussi réelle que la dette en emplois ou la dette technologique que la Cour des Comptes a mis une dizaine d'années à reconnaître. L'Indemnité Mensuelle de Technicité et le barème de la prime de rendement n'ont pas été revalorisés depuis 2017 et la valeur du point ACF est inchangée depuis 2009 ! L'ACF technicité et la prime de rendement sont les deux leviers d'action du directeur général... pour autant qu'il veuille agir ! Il doit aussi s'impliquer fortement pour promouvoir auprès du ministre la revalorisation de la valeur du point d'ACF et de l'IMT.

Nos gouvernants assèment que nous serions, à la DGFIP, dans une situation enviable. La réalité est toute autre ! Pour les agents de catégorie B et C, la rémunération est même moindre en moyenne que dans le reste de la Fonction Publique. Ce déficit de reconnaissance pécuniaire qui touche les catégories A, B et C est tel que la DGFIP rencontre aujourd'hui de réelles difficultés d'attractivité. À l'inverse, les plus hauts fonctionnaires ont bénéficié d'augmentations substantielles en 2023.

Depuis près de 10 ans, la DGFIP reste le fournisseur officiel de suppression d'emplois dans la Fonction Publique d'État et réussit même le tour de force d'être la seule administration avec un schéma d'emploi négatif en 2024.

Depuis plus de 10 ans, les restructurations continues au sein de la DGFIP, les réorganisations, les missions transférées, les applications inabouties percutent quotidiennement les agents et font perdre son sens au travail, leur donnent le sentiment d'être perpétuellement dans le tambour d'une machine à laver... en mode essorage naturellement. Les résultats de l'observatoire interne traduisent cette fatigue, cette démotivation et l'insatisfaction en matière de rémunération et de promotion. Malgré la dégradation constante de leurs conditions de travail, l'engagement et l'attachement des agents au service public ne faiblit pas. Ils sont les seuls garants aujourd'hui d'une DGFIP encore debout.

Quand l'engagement des agents sera-t-il enfin reconnu ?

Au-delà de l'inflation durablement élevée ou des pertes cumulées de pouvoir d'achat, loin des compliments et des remerciements de tribune ou de plume, à quel niveau la Direction Générale situe la juste reconnaissance des efforts des agents consentis au quotidien ? Celle-ci doit passer par une revalorisation pérenne, substantielle et immédiate de la rémunération pour tous ! Malheureusement, les

premières propositions de l'administration, qui ne semble pas avoir pris la mesure des attentes des personnels, sont aux antipodes des revendications des organisations syndicales nationales et pour tout dire, franchement indécentes...

Pour ce qui est de l'instance qui nous réunit aujourd'hui, nous souhaitons attirer votre attention sur un point inscrit à l'ordre du jour : le règlement intérieur (RI) de notre Comité Social d'Administration Local (CSAL) et de sa Formation Spécialisée (FS).

Le RI que vous nous présentez aujourd'hui est soumis à notre vote, est le copier/coller du RI du CSA de Réseau et de sa FS, adopté unilatéralement par la DGFIP lors de la reconvoction du CSAR le 26 octobre 2023, suite à l'avis négatif unanime des élus nationaux au CSAR du 16 octobre 2023, qui confirmait lui-même l'avis unanime négatif de la FS de réseau du 29 septembre 2023. Précisons que le RI du CSAR est issu du RI Ministériel adopté le 6 juillet 2023, lui-même issu du RI type Fonction publique d'État adopté le 9 février 2023.

Bien que toutes les organisations syndicales nationales aient envoyé par écrit leurs propositions de réécritures, comme convenu à l'issue du GT du 5 septembre 2023 sur le RI du CSAR, la DG les a systématiquement toutes refusées.

Nous nous interrogeons donc, M le Président du CSAL, sur la marge de manœuvre dont vous disposez pour modifier notre RI local. Si celle-ci est nulle, à quoi bon en discuter ici et à quoi bon vous transmettre nos amendements ? C'est pourquoi nous souhaitons que lorsque vous aborderez ce point de l'ordre du jour, en préambule à notre débat, vous répondiez en toute franchise à cette première question :

le RI est-il modifiable avant qu'il soit soumis à notre vote, ou pas ?