



Comité de suivi du protocole du 7 juillet 2022 : une réunion pour la com !

Une réunion pour rien !

Ce premier comité de suivi (Cosui) du protocole d'accord signé le 22 octobre 2021 s'est réuni le 7 juillet. Le DG, qui avait annoncé lors du dernier Comité Technique de Réseau assurer la présidence de ce comité uniquement dans sa phase d'ouverture, en début de matinée, a été interpellé par notre délégation en déclaration liminaire sur les deux sujets inscrits à l'ordre du jour, soit le bilan de la mise en œuvre du protocole et l'état du régime indemnitaire.

Mais la DG avait également pris soin d'inclure l'observatoire interne 2022 dans les documents préparatoires. De ce point de vue, si l'on se met à la place d'un observateur extérieur, et qu'on se laisse bercer par la communication de la DG, le bilan de l'observatoire interne peut sembler positif. En effet, alors que les résultats des observatoires précédents faisaient apparaître une dégradation continue de la situation, ceux de cette année indiquent une amélioration sur plusieurs plans : les conditions de travail (69 % de satisfaits, + 6 points), de l'ambiance de travail (68 %, + 3 points) et de l'équilibre vie professionnelle / vie privée (72 %, + 6 points). Par ailleurs, deux tiers des personnels émettent un avis positif sur la mise en place du fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail et 95 % des Comités Techniques Locaux ont réussi à trouver un accord majoritaire. La DG était visiblement très satisfaite de ce bilan. On comprend d'autant mieux pourquoi le volet 3 de l'accord était un élément important pour la direction générale. De là à penser qu'il était essentiel dans sa stratégie pour répondre à la dégradation des résultats de l'observatoire interne constatée jusqu'à l'an dernier, nous ne sommes pas loin de confirmer cette analyse et nous en avons fait part au directeur général.

En effet, mobiliser les esprits sur une opération de ce type semble bien s'apparenter à ce que l'on peut observer dans le privé quand des entreprises décident de convier leurs personnels à des séminaires au vert pour retrouver une cohésion en mettant en pause les sujets métiers. L'esprit est alors occupé à autre chose et quelques touches plus « roses » apparaissent : nouveaux espaces de convivialité apparaissent et l'administration met ainsi un peu de positif dans un quotidien qui peut être négatif quand exercer son métier devient de plus en plus compliqué, voire pesant par manque de moyens humains ou matériels. En outre, pour les collègues récemment affectés dans les services la comparaison entre la situation historique et la situation présente est plus diffuse, ainsi, l'opération d'amélioration du cadre de vie engagé avec le volet 3 peut leur paraître particulièrement positive.

La présentation est donc bien faite et les outils utilisés ont été soigneusement choisis pour valoriser l'action de la DG. Sa communication est pour elle essentielle et on peut encore le constater à l'occasion de la présentation de ce bilan de mise en œuvre du protocole.

En tant que représentants des personnels, nous avons le devoir de ne pas nous laisser porter par l'illusion d'une com' bien huilée et d'avoir une analyse plus attentive et critique du bilan de la DG. La méthode employée masque les réalités que nous avons rappelées et mises en lumière. C'est surtout, pour nous, à travers la mise en œuvre du volet 3 de l'accord, à savoir le Fonds d'amélioration du cadre de vie, une belle opération de diversion. En effet, pour nous, le dialogue social doit porter sur toutes les missions, les moyens de leur exercice, l'organisation des services et du travail, toutes choses pour lesquelles le directeur général a toujours refusé la discussion. Nous avons alors dit au DG que le dévoiement du dialogue social au travers d'opérations cosmétiques n'était, ni conforme à la loi, ni bénéfique à moyen/long terme.

Notre délégation a ensuite fait observer que l'enquête lancée auprès des personnels ne permettait pas d'obtenir des résultats fiables car seuls les avis exprimés ont été pris en compte, alors que plus de 60 % des collègues n'avaient pas répondu. Par ailleurs, en l'absence de panel représentatif, les biais sont nombreux, et le poids des collègues plutôt favorables à l'opération s'en trouve très probablement conforté au-delà de la réalité.

Nous avons alors indiqué que les remontées du terrain tendaient plutôt à confirmer que les collègues qui n'avaient pas répondu étaient plutôt déçus, voire aigris, de constater que des dépenses plus urgentes auraient dû être faites en lieu et place de celles engagées par certains responsables. Et parmi les investissements urgents, celui qui était cité en numéro 1 concernait des compléments de rémunération en lien avec la priorité de la période à savoir le pouvoir d'achat.

D'ailleurs, la plupart des refus de propositions émanant des personnels portées par les élus en CTL ont concerné des bons d'achat, chèques vacances ou autres moyens de compléter ses revenus fortement impactés par une inflation des prix de plus en plus élevée à commencer par celle des carburants.

Nous avons pointé l'absence dans ce bilan de la répartition de l'enveloppe attribuée à chaque direction, les montants des opérations soumises aux votes des élus CTL de chaque direction locale ainsi que leur répartition par type d'actions parmi les 4 grandes thématiques définies au niveau national. Manquait également, un bilan des propositions initiales, y compris celles refusées, afin de pouvoir évaluer les réelles attentes des agents.

Le bilan, s'il met en valeur les aspects du volet 3, minore de fait la très forte déception des collègues par rapport aux volets 1 et 2. Les enveloppes concernant les primes et les possibilités complémentaires de promotion ont été jugées comme réellement très très insuffisantes. Ce constat a nécessité de notre part des efforts de communication et d'explication auprès de certaines de nos collègues particulièrement mécontents du niveau des avancées obtenues à l'issue des négociations.

En conclusion, nous avons fait part de notre analyse en indiquant que les besoins et les attentes de nos collègues ont été peu pris en compte. La prise en compte de dépenses relevant des conditions de travail – *ce qui est totalement anormal puisque relevant des obligations normales de l'employeur* – via le fonds prévu au volet 3 démontre en outre que les budgets départementaux ne sont pas correctement calibrés. Surtout, les priorités en termes de revalorisation des rémunérations face à une forte dégradation du pouvoir d'achat n'ont pas trouvé des réponses à la hauteur des attentes de nos collègues.

C'est pourquoi la deuxième partie de ce comité de suivi était très attendue en termes de possibilités de voir évoluer le régime indemnitaire des personnels et malheureusement dans les fiches transmises aucune réponse n'est apportée, pire, les perspectives tracées sont plus que limitées.

En effet, l'administration, après un rappel de l'existant et une présentation certes très bien faite de l'architecture indemnitaire, nous a donné très vite l'impression qu'il y avait quasiment rien à espérer en termes d'enveloppe à négocier.

Pour la DG, si on résume la présentation qui nous a été faite, les marges semblent nulles pour la catégorie A et les réponses gouvernementales et interministérielles satisfaisantes.

En outre, parmi les quatre axes de réflexion proposés, deux étaient à exclure d'entrée de jeu. En effet, l'action sociale ne relève pas de l'indemnitaire et la modulation de la rémunération est pour nous – et *la DG le sait pertinemment* – un sujet inacceptable car contraire depuis toujours à nos résolutions de congrès.

Les deux axes restants proposés par le DG avaient en commun un caractère beaucoup trop limité ou restrictif. La prime d'attractivité déjà évoquée en CTR ne va concerner que très peu d'emplois. Enfin, le sujet de la prise en compte des contraintes et sujétions limitée aux seuls personnels informaticiens fait l'impasse sur l'absence de revalorisation en matière d'ACF (Allocation complémentaire de fonctions) pour tous les personnels de la DGFIP.

Or, nos revendications en la matière, regroupées dans notre plateforme intersyndicale, ne sont toujours pas satisfaites, a fortiori, dans le contexte inflationniste qui s'aggrave de mois en mois. Notre délégation l'a rappelé au directeur général.

Dans ces conditions, nous avons posé clairement la question au DG : Avez-vous réellement la volonté de négocier à court ou moyen terme en matière indemnitaire ? Si oui, pensez-vous dégager les marges nécessaires pour le faire dans un prochain contrat ? Si oui, à quel niveau et par rapport à quels objectifs ? Dernier point et non le moindre : faites-vous de la modulation un thème devant obligatoirement faire partie d'un prochain protocole de négociation en matière indemnitaire ?

Nous lui avons dit que de ses réponses découlera notre stratégie pour les mois à venir car les personnels auront évidemment à se déterminer face à la nature des engagements du DG dans ce dossier éminemment sensible. Rappelons que la composante indemnitaire constitue une part relativement importante de la rémunération des personnels de la DGFIP.

Les réponses du DG

Après avoir rappelé les aspects très positifs de son bilan de mise en œuvre du protocole en début de réunion, les réponses du DG à notre déclaration liminaire étaient très attendues. Sans grande surprise, il a contesté l'idée d'opération de diversion et refusé celle d'opération de communication et, travestissant notre propos, est même allé jusqu'à agiter la qualification valise et fallacieuse de théorie du complot, visiblement irrité que notre délégation ait osé porter un regard critique sur les buts poursuivis avec la mise en place du volet 3. Il a également répondu à notre analyse sur l'importance et le ressenti des abstentionnistes à l'enquête de administration sur la mise en œuvre de l'accord que l'on ne pouvait pas faire parler ces collègues. En clair, pour lui, c'est le principe du « qui ne dit mot consent » qui s'applique !

Il a ensuite indiqué en réponse à nos questions sur le dossier indemnitaire qu'il ne connaissait pas ses marges de manœuvre pour 2023, 2024 et 2025 etc. puisque le budget n'était pas encore voté. Il a donc ajouté que ce sera un débat à l'automne.

Il a alors précisé que l'enjeu de cette première phase de discussion était pour lui de voir s'il pouvait intégrer d'autres demandes, ponctuelles ou ciblées, présentées par les OS par rapport à ses

propositions initiales, ne laissant guère planer de doute sur ses intentions en matière de mesures à portées plus générales. Il a indiqué évidemment qu'une fois connu le budget tout ne serait pas possible. Personne n'en doutait !

Le DG a ensuite, et une fois de plus, renvoyé la discussion, voire l'éventuelle négociation, à début 2023 en évoquant l'idée d'une prime ponctuelle ou ciblée, voire, mais de manière très hypothétique, une prime pérenne mais dans ce cas avec une démarche de progression par « très petits pas » ... !

Ainsi donc, cette réunion n'a apporté aucune visibilité en matière indemnitaire et si la DG n'a pas voulu immédiatement rompre le dialogue, elle a clairement posé les jalons d'un projet très éloigné de la plateforme intersyndicale et, surtout, des attentes des agents. Cette réunion était plutôt le moyen pour le DG de communiquer sur la mise en œuvre du protocole dans des conditions qu'elle juge très satisfaisantes du fait d'un nombre très réduit de directions sans accord local.

A l'issue de ce Cosui, nous avons convenu de communiquer en intersyndicale à l'ensemble des personnels de la DGFIP pour les inviter à prendre part au débat qui s'ouvre dans un contexte pour le moins pessimiste (cf. message ci-joint). En effet, il est à craindre que le niveau des mesures indemnitaires proposées début 2023 sera très éloigné des attentes des personnels de la DGFIP.