



CTR du 4 juillet 2022 - Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Ce CTR se tient dans un contexte de tension internationale toujours très préoccupant pour les mois et les années à venir, tant les impacts de la guerre en Ukraine s'accumulent dans tous les domaines. Conséquence majeure de ce conflit, l'inflation nourrie en grande partie par le renchérissement des sources d'énergie risque d'atteindre des niveaux que l'on n'avait plus en mémoire depuis les années 80. Les taux d'intérêt des emprunts émis par l'État ne seront plus négatifs pour très longtemps et l'endettement de l'État va continuer de croître à un rythme encore plus élevé.

Le pouvoir d'achat de nos concitoyens continue de mois en mois à se dégrader et ce ne sont pas les dernières mesures annoncées qui vont stopper cette hémorragie.

Alors que les retraites sont revalorisées de 5,1 % depuis le 1^{er} janvier, que certaines prestations sociales sont revalorisées de 4 %, les fonctionnaires doivent se contenter de 3,5 % ! Comme à chaque fois, l'État employeur méprise ses agents qui pourtant contribuent à assurer le fonctionnement des services publics indispensables aux citoyens et à leurs élus mais aussi à tous les acteurs économiques. Les gouvernants en place clament qu'une telle revalorisation du point d'indice n'avait pas atteint un tel niveau de progression depuis 37 ans et il faudrait dire merci ! Ce serait oublier une des plus longues périodes de blocage du point depuis 2010 pour l'écrasante majorité des fonctionnaires et personne n'oublie que le Président du quinquennat précédent avait une « légère » responsabilité en la matière. Pour couronner le tout, le gouvernement n'hésite pas à user d'une communication trompeuse en prétendant que les fonctionnaires bénéficieraient mécaniquement d'une augmentation annuelle de 1,5 % incluant abusivement le GVT et les promotions.

Puisque les mesures indiciaires ne sont pas à la hauteur de la dégradation du pouvoir d'achat, il devient urgent que notre administration revoie à la hausse la composante indemnitaire de la rémunération de ses personnels. La dégradation de pouvoir d'achat générée de la même manière par le blocage de la valeur du point d'ACF depuis 2010 n'a que trop lésé l'ensemble de nos collègues.

Des engagements avaient été pris dans l'accord du 22 octobre 2021 pour qu'un cycle de discussions sur le sujet indemnitaire soit ouvert au cours de ce semestre. Le 7 juillet, il faudra mettre sur la table autre chose qu'un état des lieux des régimes indemnitaires. Le contrat objectifs moyens en cours vous permet de proposer une expérimentation d'une nouvelle prime d'attractivité. Nous nous étonnons de voir ce point inscrit à l'ordre du jour de ce CTR alors que nous devons avoir un échange sur l'ensemble du dossier indemnitaire le 7 juillet. Mais, peut-être s'agit-il d'un retard dans le calendrier dans l'exécution du contrat qui se terminera à la fin de cette année ?

Toujours est-il que tout ceci donne une image d'une gestion pour le moins brouillonne du dossier indemnitaire et, pour faire le lien avec le sujet du prochain COM, plutôt irritante pour les représentants des personnels que nous sommes.

Décidément, nous avons toujours un problème de méthode à la DGFIP ! Vous lancez le 18 mai une opération destinée à préparer le prochain COM en vous gardant bien d'en parler avec les OS nationales, alors que vos directeurs ont été réunis en mars pour y réfléchir.

Vous nous dites ensuite que vous consulterez les OS nationales à partir du 7 juillet, mais vous saucissonnez déjà le dossier indemnitaire, en décidant d'inscrire à l'ODJ de ce CTR cette expérimentation sur une nouvelle prime censée répondre à un problème d'attractivité à la DGFIP.

Avant d'ouvrir ce dossier, certes important, nous attendons de la part de la direction générale qu'elle fasse preuve de transparence sur plusieurs plans. En premier, en matière d'exécution du contrat objectifs moyens alors que l'IGF est missionnée pour enquêter sur l'intérêt de ce contrat peut-être pour mieux remettre en cause sa pertinence et son efficacité. Nous serions curieux de connaître votre analyse sur ce sujet. Allez-vous défendre avec force la signature d'un nouveau contrat ou considérez-vous qu'il n'a pas répondu à vos attentes ?

Cela étant, le contrat en cours conditionne les moyens mis à votre disposition et quand, contrairement à juin 2021, vous refusez d'évoquer une quelconque nouvelle enveloppe à négocier pour l'indemnitaire, nous avons un gros problème. A aucun moment vous n'avez informé le CTR de l'état d'exécution du contrat en cours et la crédibilité de votre discours quant à l'impossibilité de négocier cette année s'en trouve pour le moins entachée.

La crédibilité de vos propos est aussi en jeu quand vous nous annoncez que l'opération remues-méninges serait la première lancée à la DGFIP et que vous attendez de connaître les réponses de l'ensemble des agents, pour définir les axes stratégiques qui constitueront la feuille de route pour les 5 ans à venir, s'agissant des métiers et de l'organisation de notre administration. Cet exercice a déjà eu lieu dans le passé et à chaque fois les directeurs généraux en place ont davantage utilisé certaines expressions de collègues pour venir, soit conforter les axes déjà bien mûris en amont par les états-majors des directions locales, soit contester les analyses ou observations des OS jugées de fait non représentatives.

La méthode employée est toujours la même et nous l'avons à chaque fois fortement critiquée face à chaque directeur général en fonction à la tête de la DGFIP.

Pour être crédible, la direction générale se devait de communiquer à l'issue du séminaire des directeurs de mars dernier le résultat des réflexions avant de recueillir les observations des collègues. Ainsi, à l'issue du processus, les OS auraient eu la possibilité d'apprécier en quoi la DG tenait compte des observations de ses personnels. Encore faudrait-il que ce travail fût confié à une instance neutre ou composée de façon paritaire sous forme d'un comité de suivi ce qui n'a jamais été proposé et donc jamais mis en œuvre.

Ajoutons à cela les contraintes de préparation du PLF 2023, et a fortiori, d'un nouveau contrat pluriannuel si son principe est reconduit. En effet, tout doit être finalisé durant l'été et le très court délai de consultation des personnels laisse une fois de plus penser à une simple opération de communication qu'à un vrai travail de construction en commun d'une stratégie intégrant les attentes des personnels.

Enfin, si on se rappelle les conditions de lancement de cette opération le 18 mai sans en avoir préalablement informé les OS nationales, la crédibilité de la volonté de la DG d'associer les OS reste encore à démontrer, y compris, après des bilatérales programmées plus de trois mois après le séminaire de mars.

Par ailleurs, nous reviendrons évidemment plus en détail sur le sujet du manque d'attractivité de la DGFIP puisque vous avez inscrit ce sujet à l'ordre du jour. Sachez que pour nous la réponse est très loin de se limiter à l'octroi d'une prime. Bien d'autres conditions sont à réunir pour espérer retrouver une situation satisfaisante dans ce domaine. Les conditions d'exercice des métiers sont aussi importantes sans oublier également les déroulés de carrière et les perspectives offertes en matière de lieux d'affectation. Nous ne sommes pas loin de penser enfin que la proposition d'octroi de cette prime vient confirmer l'échec de votre stratégie en matière d'évolution de notre réseau. Nous vous avons pourtant alerté à plusieurs reprises sur les risques encourus de voir se développer une désaffectation vis-à-vis de sites implantés dans des zones non

attractives à tous points de vue. C'est bien pour nous la démonstration de l'échec de votre réforme du NRP et de la démétropolisation.

Un autre sujet mérite d'être évoqué en déclaration liminaire que l'on avait à tort considéré comme étant derrière nous : celui de la crise sanitaire. En moins d'une semaine, le nombre de cas Covid est repassé au-delà des 100 000 et tout porte à croire que le nombre d'entrées en réanimation va atteindre les 1500 à la fin juillet. La dernière situation concernant la DGFIP confirme la remontée en flèche du nombre de cas. Il nous semble important d'être informés sur l'évolution de la situation et déplorons toujours qu'un dispositif ne permette pas sur la base de Sirhius de disposer d'une extraction automatique des données permettant le recensement du nombre de cas et du nombre d'arrêts de travail. De plus, nous attendons de la DG d'améliorer sa gestion de crise par une meilleure anticipation au moyen d'un PCA actualisé annuellement dont nous exigeons la présentation annuelle en CTR.

Nous terminerons ces propos liminaires en évoquant le sujet de l'application du volet 3 de l'accord du 22 octobre en nous étonnant du fait que dans un département un accord a été invalidé sous prétexte d'une absence de majorité par rapport au nombre de sièges. Pour nous, il ne peut y avoir deux manières de considérer un vote majoritaire. La majorité n'existe que sur la base des suffrages exprimés. Ainsi, lorsque qu'une OS s'abstient ou ne participe pas au vote, ceci ne peut annuler l'existence d'un vote favorable exprimé par les autres OS dans le CTL concerné. En conséquence, nous demandons que dans ce cas, le résultat des voix toutes favorables au projet présenté entraîne sa validation.

Nos experts interviendront sur les différents points inscrits à l'ordre du jour au fur et à mesure de leur examen.

Dernier point, le sujet du format des réunions de CTR. Nous ne comprenons pas pourquoi il n'est toujours pas possible d'avoir une formule mixte pour permettre aux experts qui le demandent de bénéficier de la visio. Le 18 juin 2020, nous avons demandé un plan national de mise en œuvre de la visioconférence et depuis plus de deux ans, ça n'avance pas. Merci de nous indiquer où ça coince car nous savons que vous dépendez du secrétariat général pour l'utilisation des salles de réunion.

Je vous remercie.