



**Déclaration liminaire
CGT Finances Publiques**

**Formation spécialisée du Comité Social
d'Administration Local de la DGE
Mercredi 18 octobre 2023 à 9 H 30**

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs

À l'appel de l'intersyndicale, plus de 220 manifestations étaient organisées, vendredi 13 octobre, pour dire non aux politiques d'austérité et oui à l'augmentation des salaires.

En France et en Europe, le patronat et les gouvernements cherchent à imposer des politiques d'austérité. Ce choix est une impasse. Il détériore les services et les biens publics, casse nos industries, au profit de la finance qui capte les richesses créées par le travail.

Dans un communiqué, publié vendredi 13 octobre en fin d'après-midi, la CGT a déclaré que cette journée de mobilisation constituait " un point d'appui important pour engager la Conférence sociale qui se devra d'aboutir à la mise en œuvre de mesures pour une meilleure rémunération du travail, l'égalité salariale et le renforcement des financements de notre système de protection sociale! "

Cette conférence sociale réunissant syndicats, patronat et gouvernement a débuté lundi 16 octobre 2023.

La CGT a décidé de s'y rendre afin d'obtenir des avancées réelles pour les travailleurs et les travailleuses. Alors que l'inflation augmente sans discontinuer, que les prix alimentaires ont progressé de plus de 21 % en 2 ans et qu'un Français sur trois déclare ne pas pouvoir manger 3 repas par jour, les salaires ne suivent toujours pas. Résultat : une baisse de 0,8 % du pouvoir d'achat des ménages aux 2 premiers trimestres 2023.

Pour rappel, il y a un peu plus d'une année, le gouvernement faisait adopter par le parlement une loi dite « mesure d'urgence pour le pouvoir d'achat ». Quelques semaines plus tard, par la voix de son ministre du Travail, le gouvernement invitait les organisations syndicales et patronales à engager une négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur, pour « aller plus loin » que la loi d'août 2022, admettant ainsi implicitement que celle-ci ne suffisait en rien à faire face aux difficultés quotidiennes des salariés. Depuis le printemps dernier, un projet de loi qui organise la transposition de l'accord issu de cette négociation interprofessionnelle est en cours d'examen par les parlementaires. Cette procédure législative n'est pas arrivée à son terme que déjà le gouvernement se voit contraint de remettre l'ouvrage sur le métier, d'évoquer enfin le sujet central des salaires avec les organisations syndicales.

Car oui, partager la valeur c'est déjà augmenter les salaires et tous les salaires y compris ceux des fonctionnaires et il y a urgence à cela tant la situation économique s'aggrave.

Dans le luxe, les chiffres donnent le tournis : + 22,3 % de chiffres d'affaires pour Hermès, 15% pour LVMH. Dans l'automobile, Stellantis a réussi à augmenter à la fois les ventes et les prix. Chez Renault, les seules hausses de prix se sont traduites par une hausse de 8,8 % du chiffre d'affaires. Cette boucle « prix-profit » avec augmentation des prix pour toutes et tous mais profits pour quelques-uns se confirme dans le versement de dividendes. En France, entre avril et juin 2023, 46 milliards d'euros de dividendes ont été reversés aux actionnaires par les grands groupes du CAC40 un record pour le pays.

Pour les 5 millions de fonctionnaires en revanche, c'est au ras des pâquerettes qu'il faut chercher la hausse accordée au point d'indice soit 1,5 % ce qui évidemment ne rattrape pas l'inflation et les effets de douze ans de gel qui ont fait perdre 16 % de pouvoir d'achat aux agents.

Des chiffres vertigineux d'un côté et une fonction publique (FP) laminée de l'autre sont le résultat de ces politiques ultra ou même archi libérales des gouvernements successifs.

Malgré les attentes et besoin des usagers, malgré les nombreux fonctionnaires en souffrance, le Ministre Guérini veut poursuivre les attaques contre les agents et la FP.

Face aux conditions de travail dégradées pour de nombreux fonctionnaires et à la baisse du pouvoir d'achat dont il est, avec ses prédécesseurs responsables, le ministre répond par l'annonce de projets encore plus néfastes pour la FP, les agents et in fine les citoyens.

Prétendant lutter contre le manque d'attractivité de la FP bien compréhensible au vu de la situation décrite, le ministre, dans un article des Echos du 25/09/2023 répond au journaliste qui lui pose la question suivante :

- Mais des primes au mérite ou au résultat existent déjà. Qu'est-ce que vous voulez mettre en place ?

Il existe en effet des outils de variabilisation et de mesure de la performance. La RIFSEEP en est un. Mais ces outils représentent une part très faible de la rémunération des agents et sont très timidement utilisés, car évaluer et récompenser n'est pas suffisamment inscrit dans la culture managériale de la fonction publique.

Par ailleurs, ces outils sont parfois dévoyés ou utilisés comme des compléments de rémunération par les employeurs publics pour compenser les faibles marges de manoeuvre qu'ils ont en matière salariale. Je veux de vrais outils de mesure pour mieux récompenser le mérite, comme ce qui a été mis en place dans la haute fonction publique.

Reconnaître et récompenser le mérite, quand je dis cela, j'ai le sentiment de beaucoup mieux parler aux jeunes actifs qui se posent la question de rejoindre la fonction publique que quand je leur parle de corps, de grille et de catégorie.

Et le journaliste de demander ensuite :

- Pour certains, récompenser le mérite revient à pousser à la productivité. Est-ce pour vous un tabou de dire que ça peut aussi être la mesure de la productivité ?

Non, ce n'est pas un tabou. Des agents publics qui rendent un service public en répondant plus rapidement à des demandes d'usagers, en réduisant les délais des délivrances des titres d'identité par exemple, c'est aussi une affaire de productivité. En réalité, on peut faire du gagnant-gagnant, qui consiste à la fois à améliorer les conditions de travail et la qualité du service rendu aux usagers, avec une stratégie claire : mettre les meilleurs outils, notamment numériques, au service des agents publics. Pour ce qui est du détail des plans d'intéressement à déployer dans les administrations, cela relèvera du dialogue social.

A la question suivante : Si les partenaires sociaux arguent que ces plans d'intéressement individuel ne sont pas compatibles avec la mission d'intérêt général que portent les agents, que leur répondrez-vous ?

Et le ministre de répondre :

A moi de démontrer que le statut de la fonction publique est compatible avec le mode projet et une action publique efficace. Les missions d'intérêt général que portent les agents consistent à apporter le meilleur service, au plus près de l'attente des citoyens : c'est tout simplement cela, même si ce n'est pas associé à une valeur « marchande » qui peut être mesurée et donc valorisée. C'est déjà ce que font certains employeurs publics.

Chacun comprend à la lecture de ces seuls extraits, que la sinistre feuille de route du ministre vise à démanteler tous les droits et garanties des fonctionnaires en liquidant le statut de la fonction publique, en

individualisant la rémunération des agents qui n'ont pourtant pas choisi de passer des concours de la FP pour devoir se comporter comme de jeunes loups de la start up Nation tant vantée par le président Macron.

A la DGIP, lors du 1er protocole de négociations de la FP, signé en 2021 avec la fameuse prime « one shot » dont peu d'agents se souviennent tant elle était minime, il était prévu que des négociations indemnitaires aient lieu au 1er semestre 2022...Mais nous n'avons rien vu venir, de même qu'au second semestre 2022.

Au 1^{er} semestre 2023, une mobilisation historique contre la funeste réforme des retraites a repoussé les négociations qui se sont donc ouvertes en septembre 2023.

Une fois de plus le Directeur Général impose la confidentialité des débats et nous ne pouvons à cette heure communiquer les propositions mises sur la table...Il reste à chacun la possibilité d'imaginer que pour cette fin d'année, le père Noël, euh pardon, le DG Jérôme Fournel saura reconnaître la valeur des agents de la DGFIP, qui malgré les conditions de travail particulièrement dégradées en 2023, n'ont pas failli.

A la DGE, la Formation spécialisée convoquée ce jour se réunit à nouveau sans règlement intérieur.

Parmi les différents sujets à l'ordre du jour figurent notamment la présentation du DUERP 2022- 2023 et le Programme Annuel de Prévention de la DGE pour 2022 – 2023 pour lequel un avis doit être rendu.

Le DUERP présente 125 risques répartis dans 10 grandes catégories de risques et ce qui ressort de son examen est qu'un tiers de ces risques constitue des Risques Psycho Sociaux (RPS) ce qui ne nous surprend pas tant nous savons et n'avons de cesse de faire remonter lors des instances que les conditions de travail se dégradent à la DGE. Or comme nous le mentionnons régulièrement, c'est bien de votre responsabilité légalement, avec des conséquences pénales le cas échéant, de garantir une parfaite santé et sécurité des agents au travail et d'agir pour une véritable amélioration des conditions de travail.

Pour notre part, nous ne manquerons pas de proposer des mesures de prévention supplémentaires afin de garantir la santé, la sécurité des agents ainsi que de meilleures conditions de travail.