



Déclaration liminaire de la CGT au CTL du 9 décembre 2021

Monsieur le président,

La première négociation collective s'est déroulée à la DGFiP entre le Directeur Général et les organisations syndicales représentatives, de fin septembre à mi-octobre. L'objet de cette négociation a été l'octroi de primes, de promotions et d'un fonds en reconnaissance de l'engagement des agents pour le maintien d'un service public de qualité à la DGFiP. On a envie de dire : « Il était temps ! » Depuis qu'on se martyrise les cordes vocales à faire comprendre à la DG que la structure de la DGFiP, malgré les fermetures de services et les suppressions d'emplois, repose sur un pilier : la conscience professionnelle des agents, et qu'il est nécessaire de matérialiser cette reconnaissance par des preuves concrètes, on est en droit de dire « il est temps ! »

La proposition initiale de l'administration portait sur 3 volets comportant des enveloppes budgétaires distinctes :

- Indemnitaire, sous forme d'une prime versée une fois en décembre (équivalent 100 € par agent)
- Promotions (environ 100 toutes confondues)
- Amélioration de la qualité de vie des agents (équivalent 100 € par agent)

Contrairement à la volonté de l'administration de ne reconnaître qu'une partie des agents des Finances Publiques, la CGT Finances Publiques dans l'unité syndicale a imposé une reconnaissance de l'engagement des agents.

L'unité syndicale, conservée tout au long des négociations, a permis d'obtenir :

- pour l'indemnitaire, une prime immédiate de :
 - 250 euros pour les cadres C et assimilés
 - 170 euros pour les cadres B
 - 120 euros pour les cadres A inspecteurs
- pour les promotions
- pour « l'amélioration du cadre de vie », une dotation de 100 euros par agent sera attribuée à chaque direction. Elle concernera des améliorations hors de l'obligation légale de l'employeur, de la compétence des CHSCT et des CDAS. Son utilisation sera actée lors d'un CTL dédié et nécessitera un accord majoritaire des syndicats représentatifs locaux. À défaut d'accord majoritaire local, l'enveloppe sera redistribuée aux directions étant parvenues à un accord.
- l'ouverture de négociations sur de l'indemnitaire pérenne au premier semestre 2022.

Pour autant, les sommes allouées sont largement insuffisantes et absolument pas à la hauteur de l'engagement de tous les agents de la DGFiP.

Pour la CGT Finances Publiques, la réelle reconnaissance de l'engagement des agents doit passer par :

- le maintien et le renforcement du statut Général des Fonctionnaires
- l'arrêt de la destruction de notre réseau de proximité et la réimplantation des services de pleine compétence,
- l'arrêt des suppressions d'emplois, et un recrutement de fonctionnaires à la hauteur des besoins
- le dégel du point d'indice pour l'ensemble de la fonction publique et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat de ces dernières années

- le retrait de la Loi de Transformation de la Fonction Publique
- l'abandon des Lignes Directrices de Gestion et le renforcement des droits et garanties des agents
- plus généralement la prise en compte de toutes les revendications légitimes des agents

La direction nationale de la CGT Finances Publiques a décidé de signer cet accord parce qu'il comporte des avancées pour les agents.

Nous ne pouvons, en responsabilité, priver les collègues des primes et promotions que nous avons obtenues.

Le préambule du texte final, outil de communication de la direction générale ne vaut en rien l'adhésion de la CGT Finances Publiques aux réformes et contre réformes que nous continuerons de dénoncer et de combattre.

À l'heure où nous allons traiter de sujets divers et variés, voilà que le couperet emploi est tombé.

Le CTR programmé au 7 décembre (boycotté par la CGT) rapporte le bilan et les perspectives en matière d'emploi qui nous indique le cap que le bateau DGFIP va suivre.

L'année 2021 a vu le recrutement de 920 contractuels dont 100 en informatique. En 2022, l'objectif est porté à 1000 et les règles de recrutement vont être déconcentrées et « assouplies », ceci afin de -je cite - « réduire la durée du processus de recrutement ».

À côté de ça, le PLF 2022 prévoit la suppression de 1500 emplois titulaires dont 9 à la DISI Grand-Est.

On nous répète sur tous les tons que non, on ne supprime pas des fonctionnaires pour les remplacer par des contractuels, mais les chiffres sont là et ils ne mentent pas, eux !

Qui voulez-vous tromper en prétendant le contraire ? Certainement pas nous ! Nous avons bien conscience que le but de la DG est bel et bien de casser du fonctionnaire, de contractualiser l'informatique d'état - entre autres activités d'état, et de faire subir à notre maison le même sort que d'autres services publics devenus privés : France Telecom, la poste, SNCF, EDF, GDF... Bien sûr, il ne s'agit pour l'instant que d'une portion minoritaire, car la méthode brutale serait trop visible et l'on y préfère celle de la grenouille plongée dans un bain tiède que l'on chauffe peu à peu jusqu'à l'ébouillanter sans qu'elle ne s'en rende compte...

Nous les voyons arriver autour de nous, ces agents contractuels sous-payés et à situation précaire. Nos revendications sont claires à la CGT : Mettre un coup d'arrêt à cette contractualisation de l'emploi et titulariser tous les contractuels pour leur assurer une situation égalitaire avec leurs collègues.

Changeons de sujet et passons à autre chose :

Ni procès d'intention, ni question de confiance, c'est en toute objectivité que nous abordons ce comité, et nous allons vous exposer ici deux thèmes qui nous tiennent à cœur tant ils concernent de très près les intérêts des agents.

Nous voulons aborder dans cette liminaire deux problématiques : La rémunération des agents contractuels et le déficit de recrutement dans les CID.

En premier lieu, le recrutement par voie contractuelle étant devenu un moyen à la mode pour combler les pénuries d'emploi, il est de notre devoir de parler de leur rémunération. Car en-dehors de notre désaccord de principe sur ce qui

risque peu à peu de mettre à mal le statut du fonctionnaire, nous entendons révéler une inégalité salariale non négligeable entre les contractuels et les fonctionnaires titulaires. En effet, les écarts de salaires à indice équivalent sont de 300€ pour un agent de catégorie B, 600€ pour un agent de catégorie C. Quant aux catégories A, pour la petite histoire, un candidat a répondu lorsqu'il a vu la grille de salaire « qu'il ne faisait pas la manche ».

Nous revendiquons au niveau national qu'il y ait un réajustement à la hausse des salaires pour les contractuels. Cette injustice doit être résolue au plus vite au nom d'une ambiance sereine entre les agents, composante indispensable de meilleures conditions de travail.

En second lieu, nous avons de nombreuses fois constaté un déficit de recrutement dans les CID entraînant une pénurie d'emplois difficile à combler. De nombreuses pistes sont explorées pour tenter de résorber ce déficit, notamment recruter des agents contractuels, avec la problématique ci-dessus. Ce moyen n'étant pas une panacée selon la CGT, nous proposons une piste qui a depuis longtemps été revendiquée, et dont la justification prend tout son sens devant cette pénurie. Il faut savoir que les CID étant composés d'agent qualifiés PAU, il n'est pas possible de recruter des agents externes sortis de l'ENFIP ladite qualification ne pouvant être passée qu'en examen par des agents déjà dans le réseau. Cette situation peut se débloquer simplement, en mettant en place un concours spécial d'agent B et C avec qualification PAU, comme il existe les concours de programmeur B, PSE B et A et analyste A. C'est l'objet de notre revendication, qui permettrait de répondre efficacement à la persistance de postes vacants dans cette branche d'activité.

Nous mettons ainsi à l'épreuve vos capacités d'écoute active afin de vous approprier ces deux sujets importants et que votre esprit conquérant saura porter aux plus hautes sphères nos revendications qui sont légitimes et s'inscrivent dans une bonne relation entre le salarié et sa direction, ou ce que nous-mêmes nommons progrès social.

Le corps intermédiaire que nous sommes, sans être un partenaire ni un accompagnateur, est un lanceur d'alerte et un interlocuteur privilégié ayant pour ferme intention d'assurer le bien et le bien-être des agents au mieux de leurs attentes. Que la direction locale et générale sache prendre en compte de la meilleure manière qui soit les règles du dialogue social. À chacun son métier et les vaches seront bien gardées.