

CHSCT du 14 juin 2022 Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Cette année encore, les agents des Ministères Économiques et Financiers ont été sollicités pour une enquête, « l'observatoire interne » 2022 qui reflète leur expression sur l'évolution de la DGFIP, leur vie au sein des services et les aspirations professionnelles. Et cette année encore, si on en croit le DG, les seules choses à retenir (dans sa communication envers les agents sur Ulysse) sont que les agents sont fiers de travailler à la DGFIP, que le service rendu aux usagers est de bonne qualité, que la motivation des agents est au plus haut et que l'adhésion aux orientations de la DGFIP progresse. Il note également que les attentes des agents sont également toujours fortes pour être mieux accompagnés et reconnus dans leurs parcours professionnels en matière de possibilité d'avancement et de promotion mais aussi de rémunération.

Mais si l'on y regarde de plus près, comme chaque année le DG passe sous silence des résultats beaucoup moins avantageux pour la DGFIP :

- ma direction n'évolue pas dans le bon sens à 63 % et 74 % pour la DDFiP de la Sarthe ;
- le rythme de changement au sein de ma direction me semble aujourd'hui trop rapide à 56 % (68 % pour la Sarthe) ;
- concernant l'engagement, les agents de la Sarthe sont 70 % à être satisfaits selon vos documents, cependant pour moduler ce satisfecit, les agents restent très pessimistes sur leur propre avenir au sein de la Direction avec majoritairement une motivation qui baisse dans leur travail.

Et si les agents se sentent bien informés des réformes et projets en cours, c'est surtout grâce à internet et aux OS (à 64%).

Quant aux conditions de travail, la satisfaction sur la charge de travail est en baisse constante depuis 2017 (49 à 40%) avec un fort sentiment que cette charge de travail augmente sans discontinuer. Ceci est corroboré par un état de stress qui reste élevé à 6,4/10 à cause du manque de perspectives d'avenir et de la charge de travail.

Enfin, concernant le chapitre développement, les 3/4 des agents considèrent que les critères de promotion ne sont pas transparents, ils ne sont pas satisfaits des possibilités d'avancement et de promotion. De plus, ils sont majoritairement très insatisfaits de leurs rémunérations, ne se sentent ni reconnus, ni valorisés dans leur travail.

Quelles sont donc les mesures qui vont être prises tant au niveau local que national pour pallier ces manquements ?

Comme d'habitude, rien de concret ne ressort, sinon les mêmes « rengaines » : « en matière de dynamiques, une attention particulière doit être apportée au rythme du changement jugé trop rapide... De même, le sentiment que la direction n'évolue pas dans le bon sens témoigne d'une anticipation négative sur l'avenir... Il apparaît donc utile de continuer à expliquer les réformes et les changements. » Comme d'habitude, cela vient des agents, ils ne comprennent pas, où on leur explique mal !!! Cela ne peut pas venir des réformes, des restructurations, des suppressions d'emplois. Non non ce sont les agents !

Les agents apprécieront ! Si les agents sont si pessimistes c'est au contraire qu'ils voient bien dans quelle direction les amènent les différentes réformes depuis 2017.

Et donc sur quoi concluez-vous cette enquête ? Sur le fonds d'amélioration du cadre de vie bien sûr ! C'est bien évident que des baby-foots, des gourdes et des plantes vertes vont faire beaucoup sur le moral des agents, c'est évidemment ce qu'ils attendent en matière de reconnaissance.

Autre réponse, au niveau national, c'est le « Remue-Ménages » prôné par le DG et que les directions se sont empressées de décliner dans les services.

Et comme les OS ont été plébiscitées par les agents le DG s'est empressé de ne pas leur présenter ce futur exercice de communication, ni de les consulter.

L'objectif est « d'échanger et d'écouter », « de recueillir les meilleures idées et principales préoccupations » sur l'avenir de nos métiers, les conditions d'exercice de nos missions, les relations avec nos partenaires.

Il s'agit également de nous interroger sur : nos valeurs, nos atouts, nos fragilités, nos marges d'améliorations.

Pour la CGT, cette consultation illusoire des agents n'est qu'un leurre face à la destruction de la DGFIP.

Depuis plus de 10 ans, 30000 emplois ont été supprimés dont 150 dans la Sarthe. Soit-disant pour combler les postes vacants, la DGFIP a recruté 180 contractuels l'an dernier (dont 16 en Sarthe) et va en recruter encore 702 en 2022 (dont 9 en Sarthe).

Les conditions de travail se sont fortement dégradées en quelques années et ce n'est pas l'achat de tables de repas pour les extérieurs ou de bacs à fleurs qui vont améliorer les conditions de travail !

Les agents par l'industrialisation des process de travail ont perdu le sens du travail, les responsabilités qui accompagnaient leur quotidien, leur engagement vis-à-vis de leurs missions et de la population reçue.

La CGT réclame donc :

- l'arrêt des suppressions d'emplois ;
- le recrutement de fonctionnaires par concours pour compenser les départs ;
- l'arrêt de recrutement de contractuels ;
- la titularisation des contractuels déjà recrutés ;
- des services d'accueil dignes de ce nom ;
- l'arrêt des changements des process de travail qui détruisent le collectif de travail ;
- des formations sur les missions en présentiel et l'arrêt des e-formations.

Nos valeurs sont au service de la population que ce soit par le maintien de services de pleine compétences sur tout le territoire, avec des agents formés et en nombre suffisant avec des horaires permettant un très bon accueil. c'est un item qui a été positionné en 3ème priorité par les agents.

Nos atouts sont les grandes compétences spécialisées des agents reconnues par les ministres et la population.

Nos fragilités sont la perte de nos missions par leur disparition ou par leur privatisation, les restructurations à outrance, les fermetures de services partout au profit de services low-cost qui ne servent que de boîte à lettre.

Nos marges d'améliorations sont une reconnaissance réelle de nos compétences aussi bien en terme de management, de promotion, qu'en terme pécuniaire.

C'est pourquoi, il est urgent d'augmenter le point d'indice pour rattraper l'inflation, car actuellement les cadres C et B stagnent pendant de nombreuses années avec une rémunération équivalente en Smic ou guère plus.

Sur la création du SGC Le Mans Métropole Agglomération, il est certain que son positionnement à la Trésorerie de Le Mans Ville est dû uniquement au fait que la population venant payer ses amendes est considérée « persona non grata » dans le bâtiment De Gaulle ou à la Direction. Il n'y a pas d'autre explication concernant tous les travaux à prévoir à la Trésorerie de Le Mans Ville. Certains, dont la suppression de cloisons ne servent qu'à récupérer des mètres carrés pour essayer d'avoir la surface optimale même si réellement il n'y aura aucun gain de place et en tout état de cause pas assez pour accueillir tous les emplois implantés.

La CGT Finances Publiques continue à affirmer qu'il est absolument scandaleux que le seul agent qui ne bénéficiera pas de cette réimplantation soit l'agent Berkani de ménage de la Trésorerie de Le Mans amendes Agglomération. La seule issue que vous proposez à cet agent c'est le licenciement. Quand on connaît les conditions de travail des femmes de ménage employées par Onet, cela est incompréhensible pour nous !

La CGT souhaite que les observations très constructives des agents soient prises en compte et nous vous transmettrons les attentes de ces derniers au cours de cette réunion.