



Liminaire CGT – FS du 06 février 2025

Difficile de parler de conditions de vie au travail sans évoquer la situation politique que traverse le pays. Les projets de loi de finances 2025 et de financement de la sécurité sociale du gouvernement Bayrou ont été adoptés via l'utilisation de l'article 49 alinéa 3.

Dans la continuité des gouvernements précédents, les efforts se font sur le dos des salarié·e·s, et ce sont elles et eux qui vont de nouveau payer l'addition. Pour la première fois depuis 25 ans un gouvernement réduit les dépenses de l'État de 2 % en prévoyant une baisse de 32 Mds des dépenses publiques, attaquant notamment les budgets alloués :

- Au travail et à l'emploi avec une baisse massive de -3,104 Mds. C'est la coupe la plus importante;
- À l'écologie avec une baisse de -2,579 Mds ;
- À l'aide publique au développement avec une baisse de -1,674 milliard € ;
- À la recherche et à l'enseignement supérieur avec une baisse de -1,566 milliard €.

Ainsi, tandis que des coupes sont opérées sur des secteurs sociaux et publics, des mesures de maintien ou d'assouplissement sont appliquées lorsqu'il s'agit du patronat, illustrant un traitement inégal des différents acteurs économiques et sociaux.

Dans la fonction publique où le gouvernement répond à la crise par la baisse du taux d'indemnisation des jours d'arrêt maladie à 90 % au lieu de 100 %, par le gel du point d'indice, la suspension de la GIPA et par de vastes coupes dans les dotations aux collectivités ;

Par contre, le maintien de la contribution exceptionnelle sur les grandes entreprises a vu son application réduite d'un an sous la pression du patronat

Ce budget va donc aggraver la situation de nos services publics.

Nos conditions de travail vont encore se dégrader, notamment à la DGFIP : suppressions d'emplois, liquidation de services et de sites, méthodes de travail industrialisées, règles de gestion de plus en plus arbitraires, rémunérations qui ne suivent pas, un top « management » de plus en plus éloignée des réalités du terrain. Le mal être au travail, déjà bien présent, ne fait que s'aggraver !

La DGFIP est en train d'être transformée en une administration déshumanisée, maltraitante pour ses agents comme pour le public ! Et ce n'est pas en introduisant plus d'emplois précaires que la situation pourra être améliorée.

La baisse des dépenses structurelles du ministère illustre aussi cette dérive et on s'étonne après du manque d'attractivité... Jamais autant de collègues n'ont aspiré à quitter notre administration, usés, résignés, découragés, car on leur en demande toujours plus sans moyen, ni reconnaissance ni même empathie, utilisant des **méthodes managériales ou opprimantes, dégradantes voire humiliantes**.

Les évolutions managériales s'appliquant aux A + et aux A viennent illustrer cet état de fait.

Annoncer aux A +, CSA (Chefs de Service Administratif) ou CSC (Chef de Service Comptable) le passage à la RIFSEEP par une visio sans possibilité de réagir illustre bien un management autoritaire. Arrêter les mouvements de mutation locale des cadres A pour laisser la place à des affectations au choix et au fil de l'eau risque d'avoir un impact lourd sur nos carrières mais aussi nos missions avec une instabilité supplémentaire pour les équipes. On s'étonne d'ailleurs que le passage à l'affectation au choix des A depuis le premier janvier 2025 n'est pas l'effet l'objet d'une étude d'impact en matière de RPS. Et quelle prospective sur les conséquences probables sur ce choix de management, dont la charge supplémentaire pour les chefs de service et les services RH et le risque évident de filiarisation des A.

Ces « innovations managériales » vont sans doute caporaliser les A et A+ mais elles vont accroître l'insatisfaction des cadres. Bizarrement, on singe le privé pour le management, mais pas pour les rémunérations !

L'humain comme le service public ne font plus partie du vocabulaire de l'État.

Notre fonction publique souffre aujourd'hui d'un profond déficit d'attractivité avec de plus en plus de postes non pourvus et des agents qui, malgré leur attachement à leurs missions, quittent la fonction publique pour aller exercer dans le privé. Il y a urgence à inverser la tendance en commençant par revaloriser les salaires des fonctionnaires qui ont baissé de plus de 18% depuis 2010 et par rétablir la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (coût : moins de 190 millions d'euros). La CGT exige une vraie politique de revalorisation de la fonction publique.

Dans ce contexte anxiogène, **la direction locale doit vraiment se mettre à l'écoute** de ses agents et user de la plus totale transparence sur les sujets en cours. En arrivant à la Drfip44, M Girault nous avait vendu sa méthode, basée justement sur la transparence et la participation de tous les acteurs aux transformations en cours. Nous attendons des actes. Ainsi, pour la question du déménagement à Pressenssé, où est le groupe de travail associant les agents de services à la réflexion ? Concernant les évolutions annoncées dans la sphère du contrôle fiscal à Saint nazaire ou à Nantes, où sont les groupes de travail avec les agents ? Concernant la fusion des SIE Nantais , toujours pas de groupe de travail. Bref, nous sommes déjà le 06 février, on attend la feuille de route pour ces sujets qui préoccupent beaucoup, et à juste titre, les collègues concernés. En parallèle, nous demandons que tous ces points soient abordés systématiquement dans les instances avec les représentants du personnel, selon les formes appropriées pour chaque sujet, avec un planning prévisionnel des différentes réunions et un calendrier prévisionnel des échéances.

Par ailleurs, nous aurons besoin lors de cette séance de revenir sur le fonctionnement et les nouveaux usages induit de la mise à disposition de la nouvelle application SIGNAL FIP qui sert pour les signalements externes et internes.