



Déclaration liminaire FS du 04 mars 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 milliards des dépenses publiques, attaquant notamment les budgets alloués : au travail et à l'emploi, à l'écologie, à l'aide publique et développement, et à la recherche et à l'enseignement supérieur.

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 au déficit budgétaire par la baisse du taux d'indemnisation des jours d'arrêt maladie à 90 % au lieu de 100 % (sur les 3 premiers mois de maladie), 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. La souffrance au travail, déjà bien présente, ne fait et ne fera 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 opprimantes, dégradantes voire humiliantes. Délais impossibles, culte des objectifs et de la statistique, absence de stratégie et de maîtrise des risques (Nouveau Réseau de Proximité – NRP – et ses suites), changements récurrents d'outils numériques structurants non aboutis qui dysfonctionnent (dernier accident industriel : Gérer mes bien immobiliers) et d'organisations du travail pathogènes (polyvalence, travail au fil de l'eau, sans bureau, etc)...

Les personnels s'échinent « à faire quand même le travail » mais s'épuisent jusqu'à parfois souhaiter mettre fin à leurs jours, depuis le 01/01/2025 on dénombre pas moins de 4 suicides, et 2 tentatives de suicide. Or, « ce ne sont pas des cas individuels de gens fragiles », comme essaie de le faire croire l'administration, mais des gens broyés par le système.

Le problème, à la DGFîP, n'est pas tant qu'on ait des gentils ou des mauvais chefs, mais le fait que la hiérarchie dirigeante se sente libre de traiter les gens comme elle l'entend. Perte de sens du travail, perte d'autonomie et de savoir, conflits de valeur, ce sont les nouveaux maux dont souffrent les agents de la DGFîP.

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 sur 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 fait l'objet d'une étude d'impact en matière de RPS. Et quelle prospective sur les conséquences probables de 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 non agir comme si tout allait bien !

Pour preuve, le mag84, outil de propagande de la DDFîP, masque la misère et la souffrance des agents dont les fiches de signalement, émanant de nombreux services, sont une preuve irréfutable.

La CGT demande expressément à ce que ces fiches de signalement soient étudiées au point 4, comme toutes fiches issues de SIGNALFîP.

Les élu·e·s CGT en CSALFS