



CSAL Emploi du 10 janvier 2023 Boycott des élus CGT FIP de la Savoie

Mardi 10 janvier 2023

La convocation de ce premier Comité Social d'Administration Local (CSAL) illustre le délitement du dialogue social dans l'ensemble de la fonction publique, et particulièrement au ministère des finances et à la DGFIP.

En effet, un des grands faits marquants des élections professionnelles 2022 est bien entendu la baisse significative de participation d'environ 6 points. À plus de 56 %, l'abstention atteint un niveau aussi inédit qu'inquiétant pour l'avenir.

Il ne faut pas se tromper ou se laisser abuser : les principales responsabilités de ce recul de la participation reposent avant tout sur les employeurs publics.

Qui, en effet, a choisi, contre l'avis de la majorité des Organisations Syndicales, d'étendre de manière massive le vote dématérialisé ? De telles modalités de vote, sur leur principe même, éloignent la consultation des lieux de travail et individualisent le rapport à la démocratie sociale. Elles sont donc en contradiction avec l'essence du syndicalisme et la citoyenneté au plus près des lieux de vie professionnelle.

Qui, en effet, a choisi, contre l'avis de toutes les organisations syndicales d'amputer les CAP de leurs principales prérogatives, de supprimer les CHSCT et d'imposer ses choix sans véritable négociation ?

Qui, en effet, a passé des marchés avec des prestataires privés, dans une grande opacité le plus souvent, qui ont abouti concrètement à des difficultés invraisemblables pour exercer son droit de vote ?

La direction locale nous propose de réunir un CSAL alors que le règlement intérieur type des CSA fonction publique ne sera présenté et soumis à concertation en Conseil supérieur de la Fonction Publique que le 30 janvier 2023.

Malgré les affirmations de la DGAFP, la section CGT FIP de la Savoie conteste toute légitimité à la réunion d'aujourd'hui et aux décisions qui pourraient y être prises. La fonction publique nous a habitué à changer les règles en cours de partie, mais c'est bien la première fois qu'elle se déroule en dehors de tout cadre légal !

Mais il faut formaliser au plus vite la curée sur les emplois publics au ministère et à la DGFIP.

Depuis trop longtemps, les gouvernements successifs considèrent la DGFIP comme un réservoir d'emplois à supprimer : près de 50 000 de 2002 à 2023 !

Alors, quand le ministre et la DG se félicitent d'uniquement 850 suppressions supplémentaires d'emplois à la DGFIP, s'agit-il d'une touche d'humour tout à fait déplacée ou d'une vraie provocation ?

Avec un raisonnement ayant comme point d'entrée une gestion purement budgétaire des emplois, imperméable à toute notion de service public, de missions, de conditions de vie au travail, de sens au travail, ...le gouvernement et la DG mènent la DGFIP à sa perte.

Nous ne pouvons que constater une fois de plus qu'aucune analyse n'est fournie à l'appui des documents préparatoires, qui se bornent à présenter la déclinaison locale des suppressions/transferts/créations d'emplois.

Si les documents relatent une méthode, dans un jargon peu explicite et pas expliqué, ni étayé, nous dénonçons le fait que la gestion des emplois ne repose pas sur un outil d'évaluation des besoins en regard des missions.

✉ cgt.ddfip73@dgfip.finances.gouv.fr

🌐 <https://73.cgtfinancespubliques.fr>

En outre, la situation des effectifs réels, tenant compte des temps partiels, congés maternité, arrêts maladies longue durée, du recrutement des contractuels, des départs volontaires ou en rupture conventionnelle ou encore du télétravail n'est pas examinée non plus en regard de la stratégie des emplois et les informations y afférentes ne nous sont pas transmises.

Nous constatons qu'aucune leçon n'est tirée des erreurs du passé.

La DGFIP persiste à anticiper des gains de productivité supposés immédiats et à supprimer des emplois en corrélation avec :

- des réformes législatives (suppression de la Taxe d'Habitation sur les Résidences principales THP et de la Contribution à l'Audiovisuel Public),
- ou des réorganisations de service (NRP, zéro cash)
- ou encore le déploiement de nouvelles solutions applicatives (recours à l'intelligence artificielle, à l'API management, à GMBI, au E-enregistrement, au Foncier innovant...)

Quand bien même on peut espérer des gains de productivité, ces derniers ne sont effectifs qu'après une période de transition et d'appropriation tant par les agents que par les usagers, où la charge de travail est, sinon la même, souvent plus importante encore.

Ainsi, le bilan s'alourdit encore pour notre direction, puisque au total 9 emplois nets (dont 7 agents C) manqueront alors que nos services sont déjà au point de rupture voire au delà.

La direction locale a choisi de sabrer sauvagement dans les SIP, grâce, ou plutôt à cause des soi-disant gains de productivité issus de la fin de la taxe d'habitation et de la redevance et elle continue à s'acharner sur le PCE, dont l'antenne d'Albertville perdra près de la moitié de ses forces vives.

En contrepartie, nous devrions nous réjouir de bénéficier de plus de managers (+ 1 AFIPA, + 2 IP)... ? Solution miracle ou gestion de la misère ? Armée mexicaine ou russe ?

Les élus de la CGT FIP de la Savoie rappellent que, derrière les lignes des tableaux excel/calc et les raisonnements hors-sol, il y a des êtres humains. L'incertitude permanente sur la pérennité de nos structures, de nos emplois, la perte de sens au travail, le recul du service public, les conditions de travail toujours plus dégradées (le Fond CVT ne résout pas tout, loin s'en faut) se font plus anxiogènes chaque année et poussent certains de nos collègues à quitter notre administration dans laquelle ils se sont investis et ont laissé une part d'elles-mêmes ou d'eux-mêmes.

A cet égard, nous rappelons que la Savoie s'illustre par son nombre de ruptures conventionnelles et de départs volontaires, que les retraitables sont dans les starting blocks, tandis que la précédente campagne locale de recrutement de contractuels, malgré les efforts très importants déployés par les services RH, n'a pas démontré l'efficacité de la stratégie RH de la DGFIP pour compenser les difficultés en matière de recrutement.

Aurions-nous des problèmes d'attractivité, de management ?

Ce qu'il y a de bien avec l'intelligence artificielle, c'est qu'elle est imperméable à l'émotion. Mais la souffrance des collègues victimes du rouleau compresseur des restructurations n'a elle, rien d'artificiel !

Les élus CGT FIP 73 refusent de se prêter à ce jeu cynique qui consiste à compter les victimes et les localiser. Nous n'avons pas siégé en CSAL ce jour et n'envisageons pas de siéger en 2ème convocation.