



Déclaration liminaire CTL du 11 avril 2022 Fonds d'amélioration des Conditions de Vie au Travail

Mme la Présidente,

Le fonds pour l'amélioration des conditions de vie au travail qui fait l'objet de cette réunion constitue le troisième volet du protocole d'accord signé en octobre dernier pour la reconnaissance de l'engagement des agents de la DGFIP.

Bien sûr l'ensemble de ce qui a été obtenu dans cet accord reste très en deçà de ce qui serait une véritable reconnaissance de l'engagement des agents. À titre d'exemple, notre Organisation Syndicale avait posé dès le départ la revendication d'une prime immédiate de 1 000€, cette somme n'aurait pas été usurpée, mais la DG en est restée très loin. Néanmoins la CGT se félicite d'avoir pu, grâce à une solide unité syndicale, mener cette négociation collective bien au-delà de la proposition initiale du directeur

général. La DG voulait lier cette reconnaissance aux restructurations, nous avons obtenu qu'elle s'applique à tous les agents sans distinction. Grâce à l'action des OS unies dans cette négociation, l'enveloppe de la prime est passée de 10 à 16 millions d'euros et plus de 300 promotions supplémentaires ont été obtenues. Enfin nous avons fait acter dans cet accord l'ouverture en 2022 de négociations sur le régime indemnitaire, nous restons vigilants quant à la mise en œuvre de cette promesse. Cet exercice de négociation collective était une première à la DGFiP, sa déclinaison locale est également une première pour nous. Ainsi même si nous sommes réunis en formation de CTL, il nous faut bien garder à l'esprit que les règles du jeu ne sont pas les mêmes. Nous ne sommes pas ici pour donner un avis que vous seriez libres de ne pas suivre. Vous n'êtes pas ici pour présenter votre sélection de propositions qui serait à prendre ou à laisser. Il vous faudra négocier un accord majoritaire des OS pour mettre en œuvre les propositions collectivement retenues. Pour notre part, nous ne baserons donc pas cette négociation sur vos propositions mais bien sur celles des agents, ainsi que sur certains principes que nous allons rappeler. En outre, nous ne tenons pas certains de vos arguments déjà avancés pour définitifs et indiscutables, sinon ce ne serait pas une négociation. Cet exercice est donc bien particulier. Il se différencie notamment et très clairement du

budget participatif. Nous rejetons la tentation de l'amalgame et l'idée selon laquelle les fonds pourraient passer à volonté d'une enveloppe à l'autre. De même que nous faisons bien la différence entre les deux pour ce qui est du mécanisme de choix des propositions à financer. Mais restons sur le fonds CVT où nous défendons donc les propositions des agents à la lumière de certains principes. Pour la CGT, un des éléments essentiels de bonnes conditions de vie au travail est l'épanouissement au sein d'un collectif. Déjà très fragilisé par l'individualisation du travail, du management, des objectifs, de la reconnaissance, et peut-être bientôt des rémunérations, ce collectif a subi de plein fouet la crise sanitaire puis la généralisation du télétravail. Nous serons donc particulièrement attentifs à favoriser les propositions qui bénéficient au collectif, renforcent la convivialité et la cohésion des équipes. L'autre grand principe que nous défendons est celui de l'égalité de traitement. Le budget alloué représente un peu moins de 110 euros par agent. J'ai rappelé que nous avons obtenu dans la négociation nationale la reconnaissance de l'engagement de tous les agents. Il serait inacceptable que des collègues, parce que trop isolés, trop excentrés, doivent se contenter d'un mug ou d'une plante pour solde de tout compte tandis que l'essentiel de la dotation profiterait à quelques-uns. D'autant plus inacceptable qu'a été déclinée à plusieurs reprises une proposition qui répond

complètement aux besoins, mais que vous vous obstinez à rejeter : les chèques cadeaux écoresponsables. La CGT Finances Publiques a demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour du CTR du 8 février 2022. M. Fournel a convenu qu'il s'agissait d'un exercice nouveau qui suggérait beaucoup d'interrogations, il a de ce fait accordé un délai supplémentaire d'un mois pour la tenue des CTL sur ce sujet dédié. Il a ajouté qu'il fallait être novateur dans les propositions et que les instances locales n'étaient pas tenues par la Foire Aux Questions mise en ligne. Lors d'un précédent groupe de travail, la CGT avait porté les demandes des collègues et notamment la dotation de chèque-cadeau pour l'ensemble des agents du département. Vous avez immédiatement rejeté cette proposition, la direction générale et locale tentant de rendre inéligible cette proposition au motif qu'elle a elle-même produit une foire aux questions qui n'en permet pas la possibilité... Pourtant les agents bénéficiant de cette dotation pourraient ainsi choisir collectivement ou individuellement comment utiliser au mieux ce fonds pour améliorer leurs conditions de travail. Or, la FAQ évoquée n'a jamais été annexée à l'accord signé par la CGT. La FAQ rejetait par exemple le principe des cartes ou chèques (vacances, culture, Etik...) au motif que ce fonds ne devait pas représenter une augmentation du pouvoir d'achat. Les collègues se sont donc censurés sur cette demande, alors que nombre d'entre

eux avaient fait la proposition. En effet, l'attribution d'une carte cadeau ou d'un chèque vacances peut rentrer dans l'axe 4 précisé pour ce fonds. Nous affirmons et démontrons dans cette liminaire que cette solution est parfaitement applicable et nous la défendons pour tous les agents.

Vous le voyez, nous sommes prêts à la négociation. Contrairement aux idées reçues, la CGT signe plus de 90 % des accords issus de la négociation dans le privé. L'intérêt collectif est notre boussole, sans dévier de ce cap nous prendrons nos responsabilités.