



## Liminaire Formation Spécialisée du 26/03/2024

Blois le 26 mars 2024,

Monsieur le Président,

Nous souhaitons tout d'abord avoir une pensée pour notre Camarade, Murielle Vamillier, ainsi que pour ses proches.

Nous sommes réunis aujourd'hui en Formation Spécialisée pour traiter les sujets d'hygiène, santé et sécurité au travail des agents des Finances Publiques du Loir et Cher.

La note d'orientation 2024 relative à la formation spécialisée du CSAL préconise : « d'améliorer les conditions de travail et d'agir sur l'organisation du travail afin de prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail ».

La mise en place du NRP a largement contribué à la diminution des moyens humains pour accomplir nos missions. Sous-effectifs, culture du chiffre absurde, stress de l'efficacité sont autant d'occasions de commettre des erreurs qui ont des répercussions sur les usagers.

Pour les agents : perte de repères, absence de reconnaissance de l'investissement personnel, perspectives de carrières fortement réduites pour tous (cadres compris), conditions de travail dégradées, appauvrissement des missions, collectifs de travail fragilisés, ... Le sentiment de démotivation se généralise à tous les niveaux !

A cela s'ajoute la campagne des évaluations professionnelles, durant laquelle les collègues ont pris conscience, notamment par la dévalorisation de leurs notes, de la place centrale de leur évaluation suite à la mise en place délétère des Lignes Directrices de Gestion et à l'annonce de la rémunération au mérite. Cette campagne a ajouté du stress et un climat anxieux car, l'histoire se répétant, des profils croix ont été rétrogradés, parfois en intégralité. Certains chefs de service ont même donné la consigne de ne mettre aucun « excellent » lors de cette campagne. Nous le déplorons et nous ne sommes pas dupes : il s'agit de bien la mise en place de la réforme du système de rémunération

avec l'individualisation des carrières avec l'arrivée du RIFSEEP. L'introduction de ce nouveau système marque une régression en matière d'égalité de traitement et de visibilité pour les agents.

Évoquons enfin le pouvoir d'achat en berne avec, depuis les années 2000, une chute de près de 30 points du point d'indice au regard de l'inflation (source *Alternatives Economiques*).

Et vous avez là tous les ingrédients de la colère et de l'explosion des services !

Il existe un mépris ambiant envers les agents de la DGFIP avec par exemple la proposition de quelques dizaines d'euros de prime (41,50 euros mensuels péniblement atteints d'ici à avril 2025) alors que les députés et sénateurs s'augmentent, dès à présent, de 300 et 700 euros par mois leurs frais (sans oublier l'augmentation des hauts fonctionnaires). Le mépris c'est aussi la prime allouée arbitrairement à moins de 20 % des agents pour avoir subi GMBI, et mesquinement refusée à ceux qui ne rentraient pas dans le cadre.

La séance plénière de ce jour est d'ailleurs en partie axée sur le SDIF avec trois fiches de signalement sur les cinq présentées. La Direction a évoqué lors des travaux préparatoires à la séance des « situations de personnes », des événements personnels qui, en étant évoqués en public, seraient devenus publics. Des rappels à la déontologie ont été prononcés, y compris pour l'agente victime des propos racistes.

La CGT Finances Publiques du Loir et Cher rappelle son attachement à la lutte contre le racisme et à toute forme de discrimination et voit surtout la concrétisation des risques psycho-sociaux liés aux conditions de travail sans cesse dégradées. Dès la création du SDIF, nous avons alerté sur les conditions de travail en précisant qu'avec un effectif réduit de moitié, elles n'allaient pas être optimales. L'ajout de missions et la mise en place de logiciels hors d'état de fonctionner n'ont fait qu'empirer la situation. Depuis mars 2023, le SDIF a connu : devoir d'alerte, demande d'EDD par les agents, demande d'un espace de dialogue social par les organisations syndicales. Monsieur le Directeur, quelles ont été les réelles solutions apportées par la Direction ? Peut-être enfin un début de réponse avec l'intervention de Madame Kathleen Couty, assistante sociale et également psychologue, qui rencontre individuellement chaque agent du service.

La CGT Finances publiques du Loir et Cher rappelle les principes des risques psycho-sociaux. Ils mettent en jeu des contraintes professionnelles qui conduisent à des conditions de travail dégradées et à une souffrance mentale des agents. Ils sont étroitement liés aux pratiques managériales destinées à réduire les coûts dans la Fonction publique. Les risques psycho-sociaux sont des risques liés à l'organisation du travail et mettent en jeu la relation de l'agent avec autrui (hiérarchie, collègues, contribuables). Ils se traduisent par des troubles psychosociaux ou symptômes d'atteinte à la santé mentale dont voici quelques exemples : stress, dépression, burn-out, harcèlement moral, acte suicidaire, violences externes ou internes, pratiques addictives, ...

Comme vous le voyez, la liste des sujets à traiter en Formation Spécialisée est longue et dense.

Monsieur le Président, il n'est pas question pour les élus de la CGT Finances Publiques du Loir et Cher de bâcler l'examen des points à l'ordre du jour afin de tenir le délai imparti. La sécurité et la santé des agents méritent en effet qu'on y consacre le temps nécessaire ! Nous demandons donc à ce que les prochaines réunions préparatoires et à ce que les prochaines séances plénières de Formation Spécialisées aient lieu à partir du matin et non plus à partir de 14h.