



Monsieur le Président,

Pour cette fin d'année, les élu·e·s CGT débiteront leur liminaire par l'urgence d'augmenter les salaires et les pensions.

L'inflation continue. Tout augmente, sauf nos salaires.

Le salaire net c'est pour le mois, le salaire brut c'est pour la vie.

Plutôt que d'augmenter nos salaires, on ne nous concède que des primes non cotisées, exceptionnelles et individuelles au bon vouloir des employeurs.

La CGT revendique une augmentation significative du point d'indice pour répondre à la hausse du coût de la vie et pour notre protection sociale (maladie, chômage, maternité, paternité, invalidité, retraites).

Les dernières évolutions substantielles du régime indemnitaire remontent à 2014 tandis que l'inflation cumulée sur la même période s'élève à 18,5 %. Depuis 10 ans, notre régime indemnitaire perd chaque année un peu plus de valeur, à tel point que cette année nous travaillons gratuitement depuis le 25 octobre (sur le plan régime indemnitaire) !

Pour cacher la misère, le gouvernement fait paraître au journal officiel un décret portant sur la création de la fameuse « prime pouvoir d'achat exceptionnelle » pour certains agents de la fonction publique.

Les négociations nationales annuelles ont débuté cet automne entre nos représentants nationaux et le directeur général.

Suite au 1^{er} volet sera attribuée une prime « galère » GMBI pour faire taire une partie de ceux qui ont souffert de cette bévée administrative, une « prime one-shot » (terme tellement apprécié de la Direction Générale). Quel manque de respect !

Comment peut-on être tombés si bas dans la qualité du service public ?

Avec des applicatifs paramétrés complètement à côté des conditions d'imposition aux taxes d'habitation, sans expérimentation, illisibles pour les usagers, il ne pouvait engendrer autre chose qu'un monumental désordre fiscal tant pour les usagers que pour les agents. Et les difficultés ne sont pas terminées !

La discussion avec nos représentants nationaux n'a pas permis de faire évoluer la décision sur le sujet. Le Directeur Général a donc choisi unilatéralement d'affecter ces 9 millions d'euros à titre de « dommages et intérêts » aux 18 000 collègues des SIP, SDIF, services informatiques associés à la mission et centres de contacts. Toutes les organisations syndicales ont refusé de signer le volet prime.

Pour la CGT, la direction générale a décidé d'exclure 74 000 agents dont certains services subissent dans leur quotidien les dysfonctionnements informatiques, les charges accrues dues à des manques de personnels, des restructurations incessantes.

Cette décision va fractionner, diviser un peu plus le collectif DGFIP, individualiser et isoler et ce n'est pas ce que défend la CGT finances publiques pour la DGFIP. Diviser pour mieux régner, telle est la devise de notre direction.

Les agents ne sont pas dupes et ont tout de suite pensé à la prime COVID, de triste mémoire.

À l'ordre du jour de cette instance comporte le projet de règlement intérieur du CSA.

Sujet qui nous fâche, nous, représentants des personnels.

Pour rappel, nous siégeons en CSAL et CSAL-FS depuis janvier 2023 sans aucun règlement intérieur...presque 1 an pour présenter un « projet de règlement intérieur » qui n'est même pas définitif car la circulaire ministérielle ne sortira qu'en 2024 !!!!

Nous nous interrogeons sur la volonté de notre administration de tenir un dialogue social avec les organisations syndicales car c'est vraiment « fort de café » !

En local nous portons bien-sûr les mêmes revendications de l'intersyndicale nationale lues en CSAR du 26 octobre. Pour gagner du temps, nous vous épargnons la lecture et nous vous ferons parvenir leur délibération.

Mais tout de même, pour en dire deux mots, les élu·e·s CGT de la DISI contestent la réduction des droits des représentants du personnel dans ce nouveau RI par rapport aux CHS-CT et depuis plus longtemps pour les représentants des ex-CTL/CSAL ce qui est inadmissible.

La CGT réclame la prise en charge des frais pour tous les élu·e·s, pour les suppléants, tout comme pour les experts, dans toutes les instances locales : CSAL, CSAL-FS et CDAS.

La CGT insiste sur les délais de transmission des documents en même temps que les convocations, soit 15 jours a minima avant la date de réunion, le délai de 8 jours n'est mentionné que dans les cas d'urgence.

Nous arrêterons là car nos représentants nationaux ont déjà apporté tous les amendements nécessaires.

Mais nous tenons à insister sur l'importance de ces mesures revendiquées qui sont indispensables au bon fonctionnement des instances de dialogue social. Il est impératif que le RI reflète une véritable volonté de dialogue et de concertation, en garantissant des conditions de travail et de représentation équitables pour tous.

Sinon ces instances se résumeraient qu'à de simples chambres d'enregistrement où nous devrions simplement hocher de la tête afin de satisfaire au bon déroulement du dialogue social dans nos directions.

Un autre point à l'ordre du jour porte sur les contractuels et détachés : Ce point met en exergue les problèmes d'attractivité au sein de la DGFIP.

La CGT considère que le recours à des contractuels n'est pas la bonne solution car vous installez la précarisation au sein de nos services. Ces derniers cherchent plus un emploi stable que des contrats à durée déterminée renouvelables. Ils sont formés par nos « sachants » mais il arrive que cette formation soit remise à zéro après une démission.

De plus, il faut pouvoir aussi garder certains collègues au sein de nos services car il existe des départs vers le privé pour une meilleure rémunération. Or au vu du tassement de nos grilles indiciaires, il est clair que la DGFIP favorise plus l'ouverture de la porte de sortie que celle de l'entrée. L'austérité salariale amplifie les difficultés de recrutement dans la fonction publique.

Concernant le télétravail, la CGT rappelle son attachement à la nécessité du choix des agents en matière de télétravail.

Au regard des documents transmis pour ce CSAL, nous nous interrogeons sur la réalité dans notre direction locale notamment sur le nombre de refus de télétravail à zéro, sur le nombre de jours de télétravail voulu par l'agent et en final revu à la baisse.

Pourquoi n'avons nous pas le nombre de télétravailleurs mensuels en 2022 pour la DISI ?

Qu'en est-il pour 2023 ?

Le télétravail ne doit pas être imposé, ou bien refusé certains jours par exemple pour des raisons d'adaptation fonctionnelle aux locaux ou autres. Le refus doit être motivé par écrit. L'agent est dans son droit de faire appel dans ce cas.

Le travail ne peut pas être un jeu de Tétris géant.

A propos de la fiche sur l'application CESOP : sur cette fiche figure pour l'attribution du IIA la mention de l'ESI Dijon. Cette fiche est inexacte, c'est finalement la MOE qui a décidé d'assumer elle-même cette mission. C'est regrettable et surprenant qu'un projet puisse revenir unilatéralement sur une décision prise lors d'une instance aussi "officielle" qu'un Copsi Missions (mais ce n'est malheureusement pas une nouveauté puisque le projet SMARTPUSH a fait de même en 2022, toujours avec l'IIA Dijon !). C'est encore plus regrettable lorsque le 20 novembre cette MOE demande à la Mission VTOM de Dijon des informations pour monter en compétences sur un outil qu'en principe toute équipe d'IIA doit maîtriser. Surtout lorsqu'il s'avère que cette montée en compétences concerne une équipe composée de trois **prestataires** !

Voici la réponse universelle du moment dans l'informatique de la DGFIP : le carnet de chèques grand ouvert pour se payer à tour de bras des prestataires, ou des contractuels, donc des « spécialistes » hors statut. Nous rappelons que le tarif des prestations est en général de 4 à 8 fois le taux horaire rémunéré, c'est une très belle marge qui est pratiquée là par ces sociétés. Mais le budget pour ces dépenses semble sans fond et chacun en haut lieu semble enclin à protéger ses arrières en cas d'échec avec des fusibles interchangeables. La carrière avant tout !

Alors que, à Dijon vous avez un étage quasi-complet qui attend avec beaucoup d'angoisse et un peu d'impatience qu'on lui donne une cible, avec un ou des projets d'avenir. Ce sont à terme 10 collègues, qui, avant que toutes leurs missions soient redistribuées, ont besoin de savoir quand on va leur donner un signal fort pour la suite de leurs carrières. Ils sont très inquiets et souffrent de cette situation qui n'a que trop duré.

Lorsqu'on juxtapose ces deux informations, la lecture de cette fiche prend un autre relief :

Où sont la stratégie, le pilotage, la concordance des missions ?

Comment est-il possible de pouvoir prendre des décisions aussi injustes, aussi idiotes que celles-ci ?

Comment est-il possible aussi que des collègues de la DGFIP ne se rendent même pas compte de la portée ubuesque de ce genre de choix ?

Et surtout : qu'allez-vous faire, mesdames et messieurs dirigeants de cette DISI et des établissements, pour que cela ne puisse plus se reproduire désormais ?

Suite à l'actualité brûlante, nous ne pouvons pas nous taire :

Le 19 décembre 2023, le parlement a définitivement voté le projet de loi asile et immigration.

Les élu-e-s CGT dénoncent la situation dramatique et grave dans laquelle ce vote fait plonger notre pays.

Nous sommes contre l'arbitraire et l'inhumain.

Cette loi doit être retirée car elle porte gravement atteinte aux principes républicains, aux droits fondamentaux des personnes.