



## Déclaration Liminaire

### Comité Social d'Administration Local - Formation Spécialisée du 20 mars 2024

Monsieur le Président,

Nous voici réuni de nouveau aujourd'hui en formation spécialisée pour traiter les sujets d'hygiène, santé et sécurité au travail des agents des Finances Publiques de la Somme.

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

Le programme Action Publique 2022 s'est attaqué aux missions, structures et règles de gestion des ressources humaines, construite autour de la réduction des moyens et du pilotage par les coûts, empêche les cadres d'exercer leurs missions et se heurtent à leurs valeurs professionnelles et personnelles.

Or les cadres sont sommés d'être les vecteurs de la mise en œuvre de ces réformes auxquelles ils n'ont pas été associés. Ces évolutions se font au détriment de leur technicité, de leur éthique et de leur avenir professionnel.

Perte de repères, absence de reconnaissance de l'investissement personnel, perspectives de carrières fortement réduites pour tous les cadres, dilution des doctrines d'emploi entre les IP et les IDIV, au profit d'un management à bas coût pour la DGFIP, conditions de travail dégradées, appauvrissement des missions, collectifs de travail fragilisés, mobilité et éloignement familial durables... Le sentiment de démotivation se généralise à tous les niveaux !

Mais qu'à cela ne tienne le COM « cadre d'objectif et moyen » 2023-2027, objectif 18, chapitre 18- 2, a tout prévu afin d'associer davantage les cadres à la conduite du changement :

*« L'implication des cadres dans la mise en place des réformes, notamment dans l'appropriation et la mise en œuvre du COM, sera renforcée. Pour les aider dans cette démarche, ils pourront s'appuyer sur le modèle managérial de la DGFIP, ainsi que sur des outils individuels (coaching, 360 degrés, plateforme d'écoute) ou collectifs (ateliers participatifs, séminaires, formations), qui leur permettront de progresser dans leurs pratiques managériales.*

*L'implication des cadres sera valorisée, notamment par la mise en place d'une part d'intéressement variable dans le contexte de la réforme de la haute fonction publique. »*

Il faut faire passer la pilule coûte que coûte !

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'incitation à commettre des erreurs qui ont des répercussions sur les usagers : en plus d'un pouvoir d'achat en berne, vous avez là tous les ingrédients de la colère et de l'explosion des services !

A cela s'ajoute la campagne d'évaluation professionnelle apportant stress et climat anxieux.

Car oui, l'histoire se répète, nous ne pouvons que le déplorer !

De nouveaux, les agents voient leur profil croix rétrogradé.

Nous ne sommes pas dupes, il s'agit bien de 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.

Encore une fois, l'administration méprise ses agents !