



CTL du 7 avril 2022

Fonds d'amélioration des CVT

Déclaration liminaire

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 nous avons posé dès le départ la revendication d'une prime immédiate de 1000€, 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 à la DISI Sud-Ouest. 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 où 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 défendrons 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 défendrons est celui de l'égalité de traitement. Le budget alloué représente un peu moins de 120 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 au besoin mais que vous vous obstinez à rejeter : les chèques cadeaux éco-responsables. Nous affirmons et démontrerons en séance que cette solution est parfaitement applicable, et nous la défendrons pour tous les agents dès lors qu'une proposition plus collective ne pourra s'appliquer ou ne couvrira pas la totalité de la dotation par agent.

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.