



DÉCLARATION LIMINAIRE CSA-L DU 5 OCTOBRE 2023

Madame la Présidente,

En premier lieu, ce CSA-L est pour nous le moyen de rappeler à nos gouvernants que la réforme des retraites initiée par le président de la République n'est pas close et ne le sera pas jusqu'à la réouverture de négociations réelles avec nos représentants nationaux.

De la même manière, le rendez-vous salarial du 12 juin dernier n'a pas répondu aux attentes des agents de la fonction publique. Rappelons que l'augmentation de 1,5 % au 1^{er} juillet alors que l'inflation est de 5,1 % ne met pas les comptes à l'équilibre ! Il est peut-être utile de rappeler également que cela vient se cumuler à une longue période de gel du point d'indice qui conduit à une perte de pouvoir d'achat de plus de 16 % depuis juin 2010. Si la prime dite de « pouvoir d'achat » est la bienvenue pour les agents elle ne répond pas à la problématique générale et ce pour plusieurs raisons :

- Elle ne concerne qu'une partie des salarié-e-s
- Cette rémunération ne rentre pas dans le calcul pour la retraite
- Elle est loin de combler le déficit énoncé en amont
- Elle ne répond pas à la problématique du tassement des grilles indiciaires

Plus particulièrement sur le CSA-L de ce jour, nous vous interpellons madame la présidente sur le délai d'envoi des documents qui est trop court, sachant qu'il s'accompagne de la convocation des trois instances (CDAS-CSAL et FS) dans un délai de quinze jours. Bien que le règlement intérieur de cette instance ne soit pas encore voté, nous vous rappelons qu'un délai de huit jours (dont 6 jours ouvrés) pour préparer un tel comité nous semble un peu bref compte tenu des ordres du jour à rallonge :

Dans le cadre du nouveau règlement intérieur du CSAL local à venir, nous réitérons donc les demandes suivantes :

- un délai minimum de 15 jours pour la consultation des documents ;
- un délai de préparation du double de la durée de la réunion ;
- un délai égal à la réunion pour le compte rendu.

Concernant le TBVS 2023 (gestion 2022), ces tableaux de bord se suivent et se ressemblent : une absence de données détaillées par service, des indicateurs généraux inquiétants que vous relativisez sans amélioration notable années après années. Pour exemple : alors que vous vous satisfaites que la situation sociale n'est heureusement pas totalement calamiteuse puisqu'« aucun service analysé ne ressort avec l'ensemble des ratios dégradés », nous observons que la moitié d'entre eux ont tout de même au moins trois ratios dégradés. Quatre services en ont au moins 5, dont le SGC de Verneuil, le PRS et la Trésorerie hospitalière. Le SIP de Bernay serait-il le quatrième ?

Vous deviez en tout cas porter une attention particulière à ces services dont la situation est particulièrement dégradée. Un droit d'alerte détourné aura néanmoins été nécessaire

pour que vous vous empariez vraiment du sujet du SIP de Bernay. D'ailleurs, quand nous présenterez-vous le point d'étape sur la situation spécifique du service suite au déploiement du plan d'action qui nous fut promis ?

Aussi, l'examen des différents indicateurs du TBVS nous interpelle quant à la sincérité des données et conclusions y figurant. Il appelle de notre part les remarques suivantes :

– Indicateur n°7: alors que vous tentez d'expliquer l'origine de la hausse substantielle (+21 %) du taux de rotation des agents par des contingences (déploiement du NRP, pyramide des âges, promotion, mutation pour convenance personnelle...), nous remarquons que ces éléments n'expliquent aucunement, par exemple, l'explosion du taux de rotation des agents à la Mission Départementale de Maîtrise de l'Activité et de la Communication (MDMAC).

– Indicateur n°8: alors que vous tentez d'expliquer l'origine de la hausse substantielle (+10 %) du nombre de jours de congés de maladie ordinaire par des contingences (COVID, retard du conseil médical...), nous remarquons que ces éléments n'expliquent aucunement, par exemple, l'explosion des congés de maladie à la MDMAC en 2022 : trois agents subitement concernés par des arrêts de maladie cumulés de 2 à 3 mois.

– Indicateur n°9: alors que vous vous réjouissez d'une diminution d'un tiers du nombre d'accident de service ayant été reconnus et que vous affirmez qu' « *aucun manquement n'a pu être relevé* » puisqu' « *il s'agit d'accidents regrettables et fortuits* », nous ne pouvons que vous rappelez que cet indicateur est artificiellement amoindri par votre refus discrétionnaire de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident de service du 8 novembre 2022 .

Ce dossier ne souffrait pourtant d'aucune équivoque .

– Indicateur n°11: alors que vous affirmez que « *pour la troisième année consécutive aucune fiche de signalement relatant des violences verbales ou physiques au travail entre collègues n'a été transmise aux services de Direction* », nous constatons qu'un signalement singulier de menaces daté du 30 décembre 2022 a été fait par un collègue de la DDFiP.

Il témoigne de l'existence d'un conflit entre collègues et avec la hiérarchie qui n'est pas davantage mentionné en page 3 du TBVS.

Bref, si tous ces éléments n'étaient pas omis dans le tableau de bord, combien d'items seraient dégradés en 2022 à la MDMAC? 6? 7? 8? 9?

Y aurait-il d'autres services concernés par une sous-évaluation de la situation sociale et où il conviendrait d'agir pour renverser la situation?

Nous sommes en attente vos réponses sur ces sujets lorsque nous arriverons à ce point inscrit à l'ordre du jour et nous vous demandons d'ores et déjà de bien vouloir rectifier le TBVS en fonction des faits décrits ci – avant.

Les élus CGT en CSA-L