Comité technique de réseau
du 31 janvier 2020
Déclaration liminaire CFDT – CFTC Finances publiques

Monsieur le Président,

Avant de débuter cette liminaire, nous tenons à exprimer tous nos vœux pour cette nouvelle année d'existence de la DGFiP.

2019 a été marqué par la mise en œuvre du PAS et le lancement d'une réforme du réseau de proximité qui a mobilisé à tous les niveaux les personnels de la DGFiP. Il serait faux de dire que c'est dans un contexte serein que s'ouvre l'année 2020 pour les fonctionnaires de l'État et en particulier pour les agents de la direction générale des finances publiques.

Tout est matière à produire une profonde inquiétude parmi nos collègues. En effet, l'entrée en vigueur progressive de la loi de transformation de la fonction publique n'en finit pas de produire des conséquences néfastes. Les commissions administratives paritaires sont réduites à la portion congrue. La déconcentration de la gestion ressemble plus à une généralisation de l'arbitraire qu'à un nouveau pacte social. Des outils de déconstruction de la fonction publique d'État sont dès lors symptomatiques d'une gestion plus coercitive qu'incitative. La DGFiP s'est littéralement « lâchée » en faisant appel aux contractuels sans aucune limite en feignant d'ignorer toute l'opacité, donc l'iniquité, devant l'accès à l'emploi public que revêt, au moins à ce jour, ce mode de recrutement. Ne parlons pas de la formation actuellement dans l'attente d'ordonnances qui pourraient en modifier le fonctionnement. Nous n'oublierons pas, il va sans dire, le maintien, pour le moment, de votre projet de « nouveau réseau de proximité », et la longue litanie des évolutions en cours qui, toutes ou presque, sont pensées pour générer encore et encore des milliers de suppressions d'emplois. Ajoutons à ce tableau, on ne peut plus anxiogène, les incertitudes qui pèsent sur les personnels quant aux conséquences des restructurations tous azimuts sans parler de celles d'un projet de réforme des retraites d'un gouvernement qui a du mal à convaincre et le mot est faible !

Aussi, nous ne pouvons que vous réaffirmer à la fois notre inquiétude devant l'absence d'un véritable dialogue social à la DGFiP et notre opposition à toute réforme dont le seul véritable but est de tailler dans les dépenses au mépris du service public, de l'intérêt général et de celui des personnels.

Cependant, malgré ce climat délétère, et en réponse à vos engagements exprimés lors du précédent CTR du 20 décembre, nous venons aujourd'hui, en responsabilité, pour tenter d'ouvrir avec vous et nos camarades des autres organisations syndicales, une nouvelle ère de dialogue social. Un dialogue social que nous attendons constructif. Nous entendons par là qu'il ne nous suffira pas d'être conviés à des « points informations » périodiques.

Dans cet esprit, il faut se poser la question des GT qui, du fait du conflit en cours, n'ont pu se tenir en 2019. Certains doivent être reprogrammés. Sinon, ce serait le signe que la DG s'exonérerait de toute responsabilité dans la genèse de ce conflit.

Nous voulons un réel dialogue au sens de l'article 1 de la loi de transformation de la fonction publique. Je cite : « *Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat* ». Pour être clair, participer à l'organisation et au fonctionnement des services publics, ce n'est pas être invité à constater leur démantèlement et, encore moins, à y participer en l'accompagnant.

Aussi, nous actons positivement l'inscription à l'ordre du jour de deux points principiels. Points qui ne sauraient être traités ce jour dans leur plénitude. Ils devront être la colonne vertébrale d'une série de groupes de travail permettant de clarifier nos positions respectives. Dans l'intérêt général et de celui des agents, formulons le vœu, puisque c'est encore la période, qu'un véritable dialogue social basé sur des diagnostics partagés et des divergences assumées bénéficie au service public et à ses agents.

Venons en à l'ordre du jour :

Missions, organisations et moyens de la DGFiP

La thématique « missions, organisation et moyens » ne saurait bien évidemment être traitée dans le cadre d'une simple déclaration liminaire. Cependant, il nous paraît utile de rappeler d'entrée quelques principes et de faire le lien avec le contrat pluriannuel, toujours en attente de signature, qui va être éminemment structurant pour les trois années à venir. A ce sujet, il nous paraît indispensable que **le Contrat pluriannuel fasse l'objet d'une présentation permettant de disposer d'une visibilité sur l'évolution des missions, sur l'organisation et sur les moyens de la DGFiP.**

Par ailleurs, le nouveau réseau de proximité, démontre, s'il le fallait encore, l'absence de dialogue social préalable à la mise en œuvre de réformes structurelles. Aucune évaluation, concertée entre la DG et les OS, de la situation de la DGFiP, tant en matière de missions, d'organisation ou de structures, n'a même été envisagée entre le discours du ministre du 11 juillet 2018 et la note du 12 décembre de la même année adressée aux directeurs locaux, sans en informer les organisations syndicales.

Des évolutions sont naturelles, car liées à des progrès technologiques, à des ajustements juridiques, à des contraintes budgétaires. Cependant, elles ne peuvent être bénéfiques pour les citoyens-usagers, l'État, la DGFiP et ses agents, que si elles sont optimales et emportent l'adhésion de ceux qui doivent les mettre en œuvre. Notre conviction est qu'il n'est pas possible de réussir les transformations nécessaires au bénéfice de tous sans des débats préalables en toute transparence.

L'alliance CFDT – CFTC demande que des GT soient organisés en amont des réformes, au stade de la réflexion et de la conception des projets. Il faut aller plus loin que la simple concertation sur les modalités de mise en œuvre telle qu'elle est envisagée, par exemple, pour les conséquences du transfert d'une partie des missions fiscales douanières vers la DGFiP[2].

La tâche est ardue et le champ d'investigation presque inépuisable, car toutes les missions de la DGFiP sont concernées. Les évolutions technologiques en cours comme, par exemple les assistants digitaux ou des projets comme PILAT, sur la chaîne du contrôle fiscal, requièrent de votre part et de la nôtre, un investissement conséquent. Il en est de même, lorsque pour simplifier le service à l'usager et assurer un contrôle plus efficace, il devient nécessaire de mettre en place des coopérations renforcées avec d'autres administrations, par exemple, avec la DGDDI ou la DGCCRF.

2 article 184 de la loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020, et ses incidences en particulier article 181 et 189

Enjeux RH de l'année

En parallèle à ces problématiques structurelles, il est impératif de réfléchir aux enjeux RH. C'est à cet effort de gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC) que nous invite, encore timidement, le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 en son article 1.

L'ordre du jour se limite à envisager ceux qui vont émailler l'année 2020, ce qui nous semble pour le moins restrictif quand on prend en compte :

- les suppressions d'emplois déjà programmées ;
- les réformes en cours qui, pour certaines, ont un horizon qui dépassera 2022[3] ;
- et la démographie de la DGFiP qui va nécessiter de faire face à un départ massif de compétences et d'expérience.

Dès 2020, au regard des conséquences de la loi de transformation de la fonction publique, des restructurations en cours, mais aussi de l'impact de la réforme des retraites, il est impératif de mettre en œuvre plusieurs cycles de discussions.

Nous demandons, en conséquence, que soient retenues les thématiques suivantes :

- **Une thématique dialogue social** : ses modalités d'organisation, les moyens consentis par l'administration, en particulier au niveau local, pour revitaliser un dialogue social anémié par des années de mépris et de contraction des moyens qui lui sont alloués. De la qualité du dialogue social dépendent toutes les autres discussions mises en jeu.

- **Une thématique indemnitaire** :
  - Les missions évoluent, les contraintes également, les charges de travail augmentent, les heures supplémentaires sont écrêtées et perdues. Il est plus que temps de revaloriser des régimes indemnitaires pour reconnaître les niveaux d'expertise et prendre en compte des situations nouvelles (technicité et complexité juridiques, conseils, situation d'encadrement, métiers nouveaux, etc.). Il convient aussi d'assurer une équité de traitement entre agents qui font le même métier avec un niveau équivalent de sujétions, de responsabilité ou d'expertise;
  - Par ailleurs, les conditions actuelles de remboursement des frais des collègues ne sont pas acceptables et doivent être revues.

- **Une thématique carrières** :
  - Les perspectives de promotion étant réduites à leur plus simple expression, il est de plus en plus difficile pour les personnels de poursuivre une carrière. Il faut réenchanter les carrières ! Les agents de la fonction publique ont droit à l'avancement. Aussi, il convient de permettre aux agents de progresser dans leur carrière en réactivant les plans de qualification. De même, l'idée exprimée dans le PPCR de pouvoir dérouler une carrière sur deux grades doit être mise en œuvre.
  - Par ailleurs, le recrutement « au choix » ne doit pas devenir la norme. Sa généralisation nierait l'idée même de carrière qui se fonde sur des critères publics, transparents et objectifs.
  - Enfin, concernant le recrutement de contractuels, et leurs perspectives de carrière, un cadre national doit être défini. Il n'est pas acceptable que toutes latitudes soient laissées aux décideurs locaux pour choisir les modalités de recrutement.

3 Par exemple le « nouveau réseau de proximité » et le projet « France recouvrement » mais aussi la stratégie numérique ou encore la refonte du réseau de publicité foncière qui n'en est qu'à ses débuts, et celle de la formation professionnelle initiale et continue.

- **Une thématique formation** :
  - La formation professionnelle initiale devra nécessairement être repensée dans l'intérêt des services et des nouveaux agents recrutés tant le dispositif récemment mis en œuvre apparaît contestable et s'avère contesté ;
  - Quant à la formation professionnelle continue, elle est l'indispensable pendant de l'évolution des métiers. Elle permet aux agents de réussir ces fameuses mobilités dont on nous vante les mérites, sans en donner les moyens aux personnels.

Là encore, nous savons que ces sujets d'ampleur prendront du temps, le temps du dialogue et de la négociation, mais nous jugeons indispensable et, in fine, de l'intérêt général, que soient enfin entendus les représentants du personnel.

Toutes ces demandes exprimées en matière RH ont un coût budgétaire et nous attendons que la présentation du contrat pluriannuel confirme les propos tenus, tant par le DG que le DGA, à savoir que des marges de discussion, voire de négociation, existent réellement pour permettre d'améliorer le quotidien de nos collègues.

Pour l'alliance CFDT-CFTC, ce CTR doit permettre de finaliser un agenda social qui réponde réellement aux attentes des personnels tout en respectant leurs représentants.

Fermeture de l'ESI d'Ajaccio

Le projet de fermeture de l'ESI d'Ajaccio reflète le mode de gestion trop souvent retenu par l'administration pour réorganiser ses services.

Les missions et développements informatiques ne manquent pas et ne devraient pas manquer dans les années à venir. Si l'ESI n'en a plus en perspective c'est de votre responsabilité. Vous pouviez anticiper cette évolution et confier à l'ESI de nouveaux projets pérennes. La Corse n'est pas sans attractivité. Un ESI en Corse, cela répond à des objectifs d'aménagement du territoire finalement assez proches de ceux que vous prétendez défendre avec « votre dé-métropolisation », dont on ne sait démêler s'il s'agit d'opportunisme politique ou d'un projet sincère mal pensé qui risque de manquer sa cible.

Vox usagers

Concernant le projet Voxusagers, les collègues consultés ont été unanimement consternés et affligés. Quand on sait que les effectifs de la DGFiP sont en constante attrition, alors que les charges sont en augmentation malgré des évolutions qui devaient, d'après vous, apporter des allégements (PAS, réduction du nombre d'assujettis à la TH, etc.) vous n'hésitez pas à en rajouter. Les agents de la DGFiP n'ont pas été recrutés pour être animateurs de réseaux sociaux gadgets. Jusqu'où êtes-vous prêts à aller pour décrédibiliser les administrations de l'État ?

Il serait, par ailleurs, incroyable que l'administration en vienne à utiliser de tels outils pour détecter des problèmes récurrents de qualité de service. Est-ce à l'usager de se substituer à l'encadrement ? Nous aurons l'occasion de revenir plus en détail sur ce sujet.

Questions diverses

- Les pannes informatiques récurrentes pour lesquelles nous attendons des explications et des engagements sur la qualité du service pour les personnels impactés ;

- L'annonce de la création d'un établissement public se substituant au SRE a suscité de vives inquiétudes parmi le personnel concerné, y compris dans les CGR. Ils attendent très rapidement de pouvoir disposer d'une visibilité quant à leur avenir professionnel.

- Le calendrier des dates prévisionnelles de diffusion du mouvement général sur Ulysse n'est toujours pas connu. Nous attendons des précisions sur ce point et demandons le maintien d'un projet afin de pouvoir exercer réellement un recours administratif. Sinon, le recours administratif n'a pas de sens et seul le recours juridictionnel est opérant.

- Les modalités de mise en œuvre de la suppression du numéraire génèrent des difficultés au plan local et nous attendons des précisions.

- Nous souhaitons évoquer la situation de la Trésorerie de Meyzieu suite à une demande adressée à la DG il y a 6 mois et sans réponse à ce jour.

Enfin, pour être en phase avec l'actualité, il semble nécessaire de nous informer sur les conséquences probables de la réforme des retraites pour les agents de la DGFiP sur tous les plans.