



# CTR du 19 décembre 2022



## *Déclaration liminaire*

Monsieur le Président,

Ce CTR Budget Emplois est réuni quelques jours après la publication des résultats des élections professionnelles qui confirment une fois encore la reconnaissance du rôle des organisations syndicales par nos collègues. En effet, alors que les conditions dans lesquelles s'est déroulé ce scrutin ont été largement dégradées par des bugs qui n'auraient jamais dû exister, les représentants des personnels, qu'ils aient été élus en CSAR ou en CAP, l'ont été avec un taux de participation supérieur à 70 %. Ce niveau de participation est d'autant plus remarquable que beaucoup de collègues nous ont exprimé leur ressenti vis-à-vis d'un dispositif de vote à distance jugé trop compliqué. Nous tenons à faire part de notre profonde insatisfaction quant à l'inefficacité des tests réalisés qui font clairement peser la responsabilité des difficultés rencontrées sur le prestataire chargé du bon déroulement des opérations.

Un bilan complet devra sans nul doute être présenté à nos fédérations respectives puisque ce prestataire avait été choisi par le ministère. Il est en effet indispensable que de tels dysfonctionnements ne se reproduisent plus à l'avenir.

Il reste maintenant à réunir tous les éléments réglementaire (*RI, ASA15 autorisées pour pouvoir exercer le mandat, etc.*) et pratiques (*Moyens mis à disposition des élus, disponibilité du dispositif de visioconférence, etc.*), pour que les nouveaux élus exercent leur mandat syndical dans les meilleures conditions possibles à compter du 1er janvier 2023. Nous renouvelons à cette occasion notre demande de voir adapté le fonctionnement des futures instances. Ainsi, les règlements intérieurs devront permettre de faciliter le travail des élus en les autorisant à faire convoquer des experts en fonction de l'importance du nombre de dossiers à gérer ou bien du grade du collègue sollicitant chaque CAP puisque celles-ci vont concerner un nombre de grades plus important.

Ce CTR se tient également dans un contexte toujours anxiogène qui n'a pas beaucoup évolué depuis notre dernier CTR d'octobre. La guerre en Ukraine est toujours dans tous les esprits avec des questions sans réponse quant à l'impact sur nos économies occidentales et sur d'éventuelles conséquences en matière géostratégique.

La crise sanitaire, même si elle semble moins inquiéter la population revient à l'ordre du jour avec le possible retour du port du masque obligatoire puisque, par ailleurs, la population semble moins encline à effectuer le rappel vaccinal recommandé.

La crise énergétique est également dans tous les esprits avec des inquiétudes en matière de poursuite du renchérissement des sources d'énergie. Le bouclier tarifaire ne sera pas prorogé éternellement et se posera alors à nouveau de manière plus aiguë la problématique du pouvoir d'achat. Le renchérissement de l'énergie impacte d'ores et déjà tous les acteurs économiques et participe à l'inflation que l'INSEE annonce à 7 % sur un an début 2023.

Depuis quelques semaines, c'est également le dossier de la réforme des retraites qui revient dans l'actualité avec une tentative de passage en force du Président de la République pour imposer ses idées d'allongement de la durée de cotisation et de report de l'âge de départ de 62 à 65 ans.

A tel point que nos collègues commencent à intégrer l'idée que le mois de janvier risque d'être fortement bousculé par un nouveau conflit social majeur tant les oppositions à la réforme, déjà quasiment dévoilée, sont de plus en plus convergentes.

Bref, tout est réuni pour inquiéter nos collègues et nos concitoyens, et rendre leur quotidien plus difficile.

Alors, lorsque nous avons pris connaissance des éléments budgétaires et repris également ceux concernant les emplois, cela n'a pas permis d'y trouver des raisons d'espérer, bien au contraire !

Qu'avez-vous à leur offrir ? Rien ! Pire, sauf à nous démontrer le contraire, aucune marge budgétaire en 2023 ne vous permettra a priori de répondre aux attentes légitimes des personnels à voir enfin une amélioration des régimes indemnitaires pour lutter contre la perte de pouvoir d'achat face à une inflation bientôt à deux chiffres et endiguer l'appauvrissement de certains de nos collègues. Rien pour que ces régimes indemnitaires prennent mieux en compte l'évolution des fonctions exercées, le niveau accru de technicité exigée, l'accroissement de la charge de travail, et la réalité des responsabilités à assumer. Rien budgétairement ne permet d'espérer une réactualisation significative des régimes indemnitaires. **C'EST INNACCEPTABLE MONSIEUR LE PRESIDENT !**

Et, encore une fois, comme si cela ne suffisait pas, vous allez leur imposer de nouvelles suppressions d'emplois dans des services déjà insuffisamment dotés !

Alors, il ne faudra pas vous étonner de voir se dégrader l'ambiance dans les services et d'observer une baisse de la qualité du travail fourni. Le processus de « démission silencieuse » risque de se poursuivre et ce ne sera pas faute de vous avoir alerté sur les dangers de votre politique d'attrition continue des moyens alloués aux missions et d'absence de revalorisation des rémunérations. Tout cela ne fera que renforcer le ressenti des personnels d'être de plus en plus déclassés, voire méprisés !

Vous présentez la réalité souvent à votre avantage et en matière d'emplois vous avez une fois encore montré une certaine habileté à masquer l'impact des choix que vous avez opérés dans une démarche de réduction des effectifs pérennisée depuis de trop longues années.

Annoncer 850 nouvelles suppressions d'emplois pour 2023, alors que vous nous aviez habitué à des niveaux souvent supérieurs à 1000 voire 1500, cela pouvait effectivement paraître comme un changement important en matière de stratégie RH.

Mais, si votre communication peut être efficace et fonctionner à l'externe, en interne et a fortiori avec nous, représentants des personnels, la méthode employée n'a pas le même effet. Entre gains de productivité « Potemkine », redéploiements, ou bien transferts d'emplois, c'est bien la poursuite de la même stratégie qui va s'appliquer pour 2023.

Le postulat de la réduction de la dépense publique n'est pas remis en cause. Et nos gouvernants vous ont encore demandé de poursuivre une politique de réduction des effectifs car c'est la solution la plus simple pour dégager des économies significatives en matière budgétaire.

Alors, certes, vous considérez certaines missions comme prioritaires et vous avez la volonté de les renforcer mais, dans les faits, comme vous n'obtenez pas de créations d'emplois pour le faire, vous redéployez toujours et encore en supprimant ici pour créer ailleurs. Bref, en voulant renforcer une mission vous en fragilisez une autre et, au bout du bout, ce sont toujours les mêmes qui en font les frais : les usagers de notre service public, les élus locaux et nos collègues dans les services qui voient leurs effectifs se réduire et leurs conditions de travail pour exercer correctement leurs missions se dégrader.

Quand, par ailleurs, vous estimez à 1500 les emplois économisés car soi-disant affectés aux travaux relatifs à la gestion de la TH et de la Redevance qui disparaissent, vous nous demandez clairement de vous faire confiance et cela nous ne pouvons l'accepter. En effet, à aucun moment, un outil impartial et résolument objectif ne nous a permis de s'assurer de la fiabilité de votre estimation. Il y a bien longtemps que dans notre administration, y compris avant la création de la DGFIP en 2008, il n'existe plus de recensement exhaustif des moyens nécessaires à l'exercice des missions permettant de calibrer précisément les effectifs à prévoir pour réaliser l'ensemble des tâches des chaînes de travail. De même, quand par le recours à l'« intelligence artificielle » dans le contrôle fiscal vous prétendez obtenir une économie de 100 emplois, une fois de plus vous nous demandez de considérer que cette affirmation n'a pas besoin d'être démontrée.

Et c'est encore plus vrai quand les gains affichés concernent plusieurs secteurs et que rapporté au nombre de structures concernées le gain prétendu est d'un niveau relativement faible au regard de l'effectif global des services.

Renforcer certains métiers : oui nous ne pouvons qu'être d'accord ! C'est effectivement nécessaire d'abord pour lutter efficacement contre la fraude fiscale.

C'est aussi devenu indispensable de pouvoir veiller à l'accompagnement fiscal des petites et moyennes entreprises confrontées à la complexité croissante de la réglementation. C'est enfin impératif de voir le recouvrement des amendes s'améliorer alors que vous le laissez depuis si longtemps se dégrader. C'est enfin prioritaire de renforcer des secteurs comme celui de la publicité foncière dont l'ampleur des retards constatés met en difficulté ces services, mais également toute la chaîne de la gestion et du contrôle fiscal, ainsi que tout le tissu institutionnel et économique qui s'appuie sur les garanties qu'apporte la publicité foncière.

Mais à qui la faute ? Qui a proposé de supprimer autant d'emplois durant ces quinze dernières années aux ministres successifs sans défendre avec suffisamment de conviction et de détermination les missions et l'importance du rôle de la DGFIP ? Il a fallu des événements comme la pandémie pour que le gouvernement, la majorité gouvernementale et vous-même, redécouvriez l'importance de nos missions.

Soutenir les directions locales dans l'exercice de certaines missions en effectuant en urgence des redéploiements d'effectifs est un palliatif sans doute nécessaire mais qui n'est en aucun cas suffisant pour faire face aux besoins des services déconcentrés. A force de désimplanter des emplois dans des structures on atteint un seuil critique et face à la trop grande dégradation des conditions d'exercice des missions ainsi provoquée, vous êtes systématiquement contraints de choisir le regroupement dans des plus grosses structures, la dématérialisation généralisée et la fin de l'accompagnement de proximité des usagers. Or, cette politique a échoué. La DGFIP et l'État disparaissent du paysage quotidien et le consentement à l'impôt s'effrite lentement en même temps que l'autorité de l'État qui se voit de plus en plus contesté sur des territoires qu'il a abandonnés.

Alors, quid de l'incohérence actuelle qui voit une DGFIP être responsable de l'émanation de gaz à effet de serre en quantité importante car la contraction de son réseau de services déconcentrés oblige les usagers et les personnels à parcourir des distances de plus en plus importantes pour accéder aux accueils ou aux lieux de travail ? Le bilan écologique du seul bâtimentaire est hémiplegique... une hémiplegie qui vous convient nous n'en doutons pas mais qui ne saurait valoir bonne politique.

Plutôt que de chercher simplement à supprimer des surfaces occupées, comme vous supprimez des emplois sans vous préoccuper des conséquences, quand mettez-vous en place un plan ambitieux de réduction des gaspillages énergétiques en raison de bureaux mal isolés ?

L'avenir s'assombrit pour nos collègues et nos concitoyens car l'absence de visibilité est pire que tout. Rien n'est évident et rien n'est facile quand il y a des difficultés à gérer et des solutions à trouver mais le pire est de ne donner, ni perspectives, ni possibilités de solution à plus ou moins court terme.

Nous attendons de connaître le contenu du prochain contrat objectifs moyens qui déterminera l'avenir des services de la DGFIP pour la suite du quinquennat. Vous

aviez donné le montant de la soustraction et non de l'addition il y a déjà plusieurs mois avec 3000 emplois en moins d'ici 5 ans sans en dire davantage.

Il est maintenant urgent de donner aux personnels la visibilité qui leur est due quant à l'avenir que vous leur réservez mais également, et urgemment, d'exposer les différents axes du futur COM aux représentants qu'ils ont élus !

D'ailleurs, à ce sujet, nous tenons également lors de ce CTR à rappeler un certain nombre de fondamentaux du dialogue social. Nous n'acceptons pas de voir les OS mises de côté, voire méprisées d'une certaine façon, quand on observe que certains sujets concernant les cadres supérieurs sont à traiter.

Ainsi, à aucun moment les représentants en CTR n'ont été conviés dans le cadre de GT *ad hoc* au CTR à des discussions sur le classement des directions contrairement au classement des postes comptables. A aucun moment d'ailleurs, les régimes indemnitaires des AGFiP et AFiP n'ont fait l'objet de discussion avec les OS contrairement à ceux des autres personnels de catégorie A. A croire qu'il y a deux administrations dans la même : celle qui ignore les OS et l'autre qui est parfois bien contente de les avoir quand il y a un ministre qui se rappelle qu'elles existent !

Il y a donc encore des progrès à faire pour que les sujets, qui concernent des AGFiP et AFiP pourtant électeurs à la DGFIP, qui votent pour des représentants siégeant ensuite au CTR bientôt au CSAR, soient discutés avec eux ! Les élus du CSAR sont tous légitimes à traiter de tous les dossiers concernant tous les personnels et tous les sujets relatifs à l'organisation des services, y compris, ceux de direction.

Nous vous rappelons à nouveau que les organisations syndicales ont vocation à participer « 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 » comme l'a rappelé la loi de transformation de la Fonction publique en son article 1, tirant ici les conséquences de principes constitutionnels. Ainsi donc, que ce soit en matière de statut d'emplois ou d'organisation des services, nous avons à connaître de ces sujets en amont de la prise de décision et pas lorsque tout est bouclé et prêt à être publié au JO.

Nous tenons également à rappeler que l'examen de points inscrits à l'ordre du jour d'un CTR, même s'ils le sont pour information, nécessitent de transmettre aux élus des documents préparatoires dans les délais prévus par les textes. Si ce délai existe c'est bien pour permettre aux représentants des personnels de disposer d'un temps minimum pour préparer leurs interventions en séance. Or, pour trois points inscrits à l'ordre du jour de ce CTR, les conditions ne sont absolument pas réunies pour permettre un échange sur les thématiques qu'ils concernent. Nous demandons donc expressément le report des trois points concernés à savoir le Rapport social, le bilan de la formation professionnelle et le point sur la prime d'attractivité, à un CSAR en début d'année prochaine.

Notre délégation tenait à rappeler absolument ces fondamentaux du dialogue social à l'aube d'une nouvelle mandature.

Nous tenons, par ailleurs, à souligner notre satisfaction de voir la direction générale répondre à notre préoccupation exprimée il y a déjà près de deux ans sur l'impérieuse nécessité de préparer nos collègues et nos services à des situations de crise dans la lignée des anciens exercices de défense civile. En effet, après la crise sanitaire survient la crise énergétique et peut-être plus tôt qu'on ne le pense une crise environnementale ou une crise migratoire, qui en découlera, ou qui l'accompagnera. La gestion de crise, concept que nos responsables administratifs avaient complètement oublié durant de longues années, doit faire partie des préoccupations de tout gestionnaire, y compris, à la DGFIP. Si l'on peut en revanche regretter les délais un peu trop longs pour la mise en œuvre d'une action de formation de nos gestionnaires, notre délégation, qui avait été objectivement la seule à porter ce sujet dans cette enceinte, ne peut que se satisfaire d'avoir enfin été entendue et comprise. Reste à donner plus de visibilité aux représentants des personnels sur les actions entreprises et les moyens mis en œuvre. A ce stade, cachés derrière un opportun et très exagéré secret qui viserait prétendument à préserver la DGFIP de malveillances si les stratégies de crises étaient connues, vous ne nous communiquez aucun élément sur ces plans alors même qu'une grande partie des stratégies de réponse ne relèvent aucunement d'un quelconque secret.

Enfin, nous ne pouvons pas terminer nos propos liminaires sans revenir sur l'événement tragique qui a touché un de nos collègues chef de brigade dans le Pas-de-Calais. Notre délégation tenait à vous remercier pour la rapidité avec laquelle vous avez pu permettre la tenue d'un GT dédié à la question de la sécurité des agents chargés des missions de contrôle fiscal et initiateur d'un cycle de réunions dès le début 2023. Preuve en a été donnée que, lorsque la volonté d'un dialogue constructif est présente de part et d'autre, il est possible d'avancer vers des améliorations dans l'exercice des missions. Cependant, cela implique auparavant un état des lieux partagé. Rappelons ici que pour nos collègues confrontés à des comportements violents de certains contribuables, les attentes suscitées sont grandes.

Nous formulons le vœu à quelques jours de la fin de l'année 2022 que vous et nous saurons trouver les voies et moyens pour ensemble avancer dans l'unique objectif d'améliorer les conditions de travail de nos collègues et la qualité du service public fiscal et comptable grâce à un dialogue social constructif et respectueux du rôle de chacun.

Nos experts reviendront si besoin sur les différents points inscrits à l'ordre du jour au fur et à mesure de leur examen.

Je vous remercie.