



COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL DU 01 JUIN 2023 - DÉCLARATION LIMINAIRE

MONSIEUR LE PRÉSIDENT,

La CGT FIP ne peut entamer un nouveau cycle du dialogue social institutionnel sans dénoncer le cadre politique national dans lequel il s'inscrit.

Ce cadre, c'est celui d'une crise politique profonde, issue de trop d'années de détricotage systématique de nos acquis sociaux et d'attaques continues contre le service public et les mécanismes de solidarité, avec aujourd'hui un président et un gouvernement qui jouent avec le feu en œuvrant contre la volonté d'une très large majorité de la population et une écrasante majorité des salariés de ce pays.

Le conflit sur la réforme des retraites en est emblématique et constitue la partie d'actualité d'un iceberg qui fait dériver notre pays, à travers le contournement de nos institutions représentatives comme à travers la répression du mouvement social, jusqu'à, par exemple, une remise en cause scandaleuse de la légitimité de la Ligue des Droits de l'Homme : **c'est une dérive vers une démocratie illibérale.**

Pour la CGT Finances Publiques, la réforme des retraites est inutile et injuste. C'est une violence supplémentaire faite aux travailleurs et travailleuses. Jusqu'à des agents de la DGFIP qui ont déjà déposé leur demande de départ et à qui ont dû la retirer pour la reporter.

La mobilisation contre cette réforme antisociale est loin d'être finie, elle revêt des formes inédites et continue à rassembler des milliers de salariés qui seront présents dans la rue pour la prochaine journée de grève du 06 juin.

Nous rappelons de plus l'urgence de la revalorisation salariale et indemnitaire (urgence de négociations à la DGFIP sur l'indemnitaire pour de réelles revalorisations), urgence de l'amélioration des conditions de travail et de l'emploi.

À la DGFIP, le siphonnage de nos missions, la disparition de structures et sites et la saignée dans nos emplois ne sont pas plus acceptables pour ce nouveau cycle du dialogue social institutionnel qu'ils ne l'étaient pour les précédents.

La grille de lecture de la consultation en ligne **«En avoir pour mes impôts»** est révélatrice. Axée sur ce que coûtent les services publics et les mécanismes de solidarité, elle ne met à aucun moment en miroir les richesses accumulées par les plus riches, les entreprises et les actionnaires.

Rien sur la différence entre impôts directs et indirects, proportionnalité et progressivité. Rien non plus sur les richesses détournées par la fraude et l'évasion fiscale.

Pour la CGT Finances Publiques la question du consentement à l'impôt ne peut être dissociée de la notion de justice fiscale, de redistribution et de réappropriation des richesses produites par le travail.

La justice fiscale passe entre autre, mais pas uniquement, par la lutte contre la fraude fiscale.

Un mot donc sur le nouveau plan anti-fraude annoncé par le ministre Gabriel Attal. Nous ne développerons pas ici la question du rôle de l'intelligence artificielle, de la régularisation plutôt que du contrôle, des pénalités... nous en resterons, à ce stade, à la question des emplois : augmentation des effectifs du contrôle fiscal et de lutte contre la fraude fiscale de 15% d'ici la fin du quinquennat, soit 1500 ETP supplémentaires. **Mais comment seront financés ces ETP ? une loi de finance rectificative est-elle prévue ?** Quels personnels pour occuper ces ETP ?

Quelques rappels sont nécessaires: 2008 à 2022 c'est - 30 446 ETP, -850 en 2023 pour un COM programmant -2 150 ETP de 2023 à 2027, sachant qu'en septembre 2022, 5 029 emplois restaient vacants.

Il convient de rappeler également qu'un dépôt d'un droit d'alerte au CSAR et Formation Spécialisée du CSAR (ex-CHSCT) a été déposé par notre OS sur la situation des agents qui subissent depuis plusieurs mois **des dysfonctionnements récurrents de différentes applications informatiques**. L'exemple de la dernière version de CFIR qui n'est pas en mesure de générer des conséquences financières correctes en IR 2021 (calcul des droits et pénalités erroné). **Cette situation génère du stress de façon très préoccupante, un sentiment de non-accomplissement, bref, de la souffrance au travail.**

Il faut analyser, évaluer et prendre les mesures pour mettre fin à ces RPS, en urgence.

La tentative de suicide récente d'une camarade dans les Yvelines, sur son lieu de travail, est encore une fois une dramatique illustration de la détresse que l'on peut trouver chez des collègues de nombreux services.

Cette souffrance est la conséquence de la non reconnaissance du travail, de la perte de sens du travail, de l'industrialisation des tâches, du sabrage de nos missions et du réseau de proximité.

Vous l'aurez compris, pour la CGT Finances Publiques, les réunions institutionnelles ne peuvent se prévaloir du terme de dialogue social que si elles sont en capacité de consolider et développer les missions de la DGFI, au sein de la DGFIP, avec les emplois nécessaires, avec de bonnes conditions de travail, tout en revalorisant nos rémunérations et en améliorant nos carrières.

Sur le sujet des rémunérations, le blog de Médiapart, on peut lire ceci :

«Avant 2000, le point d'indice à la base du traitement des fonctionnaires était indexé sur l'inflation. Depuis 2000, il a augmenté de seulement 10,4% alors que l'inflation a été de 36.2%. Ainsi, le pouvoir d'achat moyen des fonctionnaires en 2022 est d'environ 20 % inférieur à ce qu'il était en 2000. Si le gel du point d'indice se poursuit jusqu'en 2027, la perte supplémentaire sera de 10 à 20%.

(...) Si le gel du point d'indice est maintenu, un fonctionnaire pourrait, d'ici 3 ans, avoir un pouvoir d'achat 30 % inférieur à celui d'un fonctionnaire qui exerçait en 2000 une fonction similaire, de même âge et de même niveau de carrière ».

Curieux hasard...qui n'en est pas un, la DGFIP fait face à un désintérêt grandissant de candidats pour les concours externes. Aussi, après les stands dans les salons des étudiants, la DGFIP, pour renforcer l'attractivité de ses métiers et attirer ainsi des «talents», lance le site **«rejoindrelesfinancespubliques.economie.gouv.fr»**.

En cliquant sur le lien **«découvrir tous les métiers »**, l'utilisateur voit apparaître une image de plusieurs agents assis devant des écrans...noirs !!

Est-ce le tableau noir de notre Administration ou l'image des agents qui broient du noir ?? Chacun se fera une idée !

A l'ordre du jour de cette séance du CSAL figure le bilan de la campagne 2022 des entretiens professionnels.

Après une expérimentation en 2022 aux membres du corps des AFIP et aux personnels relevant pour leur gestion du Secrétariat général, l'évaluation professionnelle de l'ensemble des agents titulaires et contractuels de la DGFIP, tous grades/catégories confondus, est désormais réalisée dans l'application interministérielle ESTEVE.

La campagne d'évaluation s'achève et le moins que l'on puisse dire est qu'elle ne s'est pas déroulée dans de bonnes conditions.

La mise en place d'ESTEVE a été plus que laborieuse. La disparition du tableau synoptique principal des A, remplacé par celui de **performance annuelle**, a été plus que chaotique, donnant lieu à de nombreuses interprétations entre les directions, voire même au sein de notre direction, dans la façon de le remplir et créant donc de fait une différence d'évaluation entre les inspecteurs selon la façon dont les notes ont été comprises par les encadrants.

Quant à la réduction des croix du tableau synoptique des B et C, c'est un vaste capharnaüm entre les encadrants qui l'appliquent largement, ceux qui disent qu'ils le feront l'année prochaine et ceux qui restent circonspects par la communication sibylline de la DG, qui n'ose pas dire clairement ce qu'elle veut : *"Nous sommes d'après eux surnotés à la DGFIP par rapport au reste de la fonction publique et il faut que cela cesse"*.

Pour la CGT Finances Publiques, ces notations ne sont que le reflet de l'investissement des collègues dans un contexte de suppression d'emplois depuis plus de 20 ans. Ce bazar est une nouvelle occasion de discriminer les agents de la DGFIP : le système de notation est déjà arbitraire et ne repose sur aucun critère précis ; en plus de cela la DG a décidé cette année de diminuer les profils croix, diminution qui sera plus ou moins appliquée selon les notateurs.

C'est donc un nouveau risque pour la carrière des agents, puisque les tableaux d'avancement, ainsi que certaines promotions et mutations, dépendent de cette évaluation. Le CREP régissant la carrière de chaque agent.

Sollicité par la CGT Finances Publiques, la DG a également dû préciser que pour les A non encadrants concernant :

- la rubrique Aptitude à exercer éventuellement des fonctions de niveau supérieur et /ou la rubrique «compétences managériales» celle-ci n'avait pas vocation à être forcément complétée par le chef de service. Ce n'était pas techniquement obligatoire.

Néanmoins, les deux rubriques devaient être au minimum discutées et faire partie de l'entretien.

Or, en fonction des DIRCOFI et également des chefs de service au sein de notre DIRCOFI les mesures ont été différemment appliquées.

Pour la CGT Finances Publiques, le caractère facultatif entraîne de facto une rupture d'égalité entre les inspecteurs, d'autant plus dans les cas où ils postuleraient pour un poste à profil où en tant qu'IDIV.

Lors de la CAPN du 17 avril, la DG a reconnu un vrai problème concernant les rubriques des compétences managériales. La différence de traitement des cadres A non encadrants entre les directions et entre notateurs d'une même direction est avérée. On peut relever également que l'application ESTEVE ne permet pas de déposer des pièces jointes et le recours est limité en nombre de caractères.

Pour la CGT Finances Publiques, c'est inadmissible. Nous ne pouvons que déplorer le lancement sans préparation d'une application qui a encore beaucoup de marges de progrès !

