



Déclaration liminaire CTL du 3 avril 2018

Monsieur le président,

La journée de grève et de mobilisation du 22 mars montre un fait incontestable. Le malaise est immense dans les ministères de Bercy. Avec plus de 35 % de grévistes soit plus du triple que le chiffre moyen de la fonction publique, cette mobilisation extrêmement remarquable montre à quel point la situation est critique.

Ce mouvement de grève a été suivi par plus de 40% des agents dans le Jura ce qui a eu pour conséquence la fermeture de services. L'appel des Organisations Syndicales a été massivement suivi dans le département. Les résultats sont là, et même les services de la direction ne dénotent pas face au mouvement car un agent sur quatre était gréviste jeudi dernier alors qu'habituellement les agents affectés en direction ne font guère la grève.

Depuis maintenant deux ans, le taux de 40% est régulièrement atteint lors de mouvements sociaux alors que ce n'est pas dans les habitudes des agents du département.

Comment expliquez vous cela ?

Nous allons vous donner quelques pistes de réflexion :

Le nombre d'agents de la DGFIP ne cesse de diminuer au fil des ans. Ainsi, Il est passé de 141 655 en 2000 pour les DGI et DGCP confondues à un peu plus de 100 000 aujourd'hui soit une perte de 25% des effectifs. Dans le même temps, il en est demandé toujours plus aux agents, ils doivent être polyvalents mais paradoxalement, être experts en toute chose. Les tâches qui leur sont confiées ne cessent d'augmenter, pendant que leur rémunération quant à elle stagne. L'observatoire interne démontre bien, si vous en doutez encore de l'urgence d'agir. La sacro-sainte motivation des agents sur laquelle vous vous appuyez pour faire passer toutes vos restructurations ne cesse de diminuer, les agents ne sont pas satisfaits de la reconnaissance de leur travail, ils signalent un fort niveau de stress et près de deux tiers pensent que leur direction n'évolue pas dans le bon sens. Le seul point positif de cet observatoire résulte des chefs de service qui semblent encore sauver les meubles face aux agents sous leur responsabilité, mais à quel prix ! Les responsables d'unités sont tout aussi stressés, ont tout aussi l'impression de ne pas pouvoir faire face, ils ne vont pas mieux que leurs agents, ils font juste illusion. Comment voulez vous que les responsables se portent bien quand il faut toujours en demander plus aux agents tout en étant conscients que ce n'est plus possible. Aujourd'hui, il ne fait pas bon travailler à la DGFIP. Nous prendrons comme exemple la malheureuse initiative de la DDFIP des Bouches du Rhône qui a décidé de former ses « managers » à la détection des agents dits difficiles en leur expliquant comment catégoriser ceux-ci sous des modèles psychologiques (le schizoïde, le narcissique et le

résistant au changement) pour disqualifier ceux dits « difficiles ». Bien que sous la pression de la CGT 13, la DDFIP des Bouches du Rhône ait retiré son diaporama, pouvez vous nous certifier que ce type d'initiative n'a pas vocation à se généraliser. **Nous en doutons.**

Et les mauvaises nouvelles ne s'arrêtent pas là, avec le CAP 2022 (Comité Action Publique 2022) dont les dernières annonces ne sont pas rassurantes. Le DGFIP a énuméré le 9 mars aux différentes OS les pistes proposées pour sabrer nos missions :

- Fusion des différents réseaux et des procédures du recouvrement forcé (de la DGFIP vers l'URSSAF sans nul doute)
- Fin de la possibilité de payer en numéraire aux guichets, cette responsabilité serait transférée à devinez qui : la Poste qui va d'ores et déjà proposer un service payant (50 euros) pour aider ses clients à remplir leur feuille d'impôts sur internet.
- Le possible transfert des missions du cadastre vers l'IGN. Une note du 5 février 2018 annonce la suspension de la mise à jour du plan cadastral, le cœur même de la mission des géomètres.
- Création éventuelle d'une agence foncière pour gérer les « biens atypiques », ce qui ne présage rien de bon pour les services des domaines (dans les départements où il en reste encore).
- Le contrôle fiscal n'a pas été épargné, avec une programmation qui ne serait pas « *à la hauteur* » et la nécessité de développer une programmation data mining (programmations issues de données informatiques).
- La mise en place de services facturiers va s'accélérer. En parallèle, la DG annonce la création d'agences comptables et d'un compte financier unique. C'est ainsi la séparation ordonnateur comptable qui est davantage entamée.
- Avec la mise en place du PAS et la fin de la TH, le DG dit s'interroger sur l'avenir des SIP sous 10 ans (au mieux !)
- Même s'il assure ne pas y être favorable, le DG a indiqué qu'il existe un débat pour placer la gestion RH des personnels sous responsabilité des préfets.
- Il précise que la DGFIP suivra les positions arrêtées en matière de réforme du dialogue social (fin des CHSCT, réduction des CAP aux actes portant grief aux agents, etc..) Vous en avez d'ailleurs fait état lors du CDAS du 27/03/2018 et nous vous demandons aujourd'hui des explications à ce sujet.
- Les services à compétence supra départementale sont amenés à se développer, tout comme la création de directions multi départementales (fusion absorption des petites directions). La restructuration des RH en est un beau prétexte.
- Se laissant aller jusqu'au bout de ses réflexions, le DG a aussi indiqué qu'il était favorable à la transformation de la DGFIP (Administration centrale à réseau déconcentré) sous le format d'agence. Précisons qu'une agence publique bénéficie d'une autonomie de gestion vis-à-vis de sa tutelle et d'une spécialisation de ses missions et elles emploient du personnel de droit commun.

Quid de notre statut !!

Pour la direction générale, CAP 2022 doit être une opportunité pour essayer de récupérer une partie des fonds qui y sont alloués. Mais à quel prix ? Celui du sacrifice de nos missions, de la qualité du service rendu, des conditions de travail des agents ?

Après tout ceci, vous ne pouvez plus nous certifier que la DDFIP 39 survivra encore bien longtemps