



*Section de la Haute-Garonne*

## **DECLARATION LIMINAIRE AU CTL DU 9 DECEMBRE 2016**

Monsieur le Président,

Ce CTL réuni en deuxième convocation se tient alors que les agents de la DGFIP avec leurs organisations syndicales FODGFIP, CGT Finances Publiques et Solidaires Finances Publiques se mobilisent pour l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et des restructurations, le renforcement des moyens humains et budgétaires, le maintien et le renforcement des droits sociaux des agents, une réduction des écarts de rémunération par une revalorisation des régimes indemnitaires, une véritable reconnaissance de leurs qualifications, pour refuser la mise en place de PPCR et du RIFSEEP, pour une amélioration réelle et concrète des conditions de vie au travail et pour le maintien d'une action sociale de haut niveau dans tous les domaines. Il est vrai que la liste est un peu longue mais il est vrai aussi que certaines revendications sont déjà anciennes et n'ont jamais été écoutées et prises en compte par l'Administration.

Tout d'abord, nous devons préciser le contexte dans lequel cherche à nous placer le gouvernement. Une fois de plus, les fonctionnaires de ce pays sont montrés du doigt, responsables de tous les maux. La surabondance de textes ou interventions tendant à accuser les fonctionnaires d'être à l'origine du chômage, du déficit ou des inégalités dans ce pays est significative de la volonté de nos dirigeants de nous voir disparaître.

La loi 2016-483 dite « Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » arrive à point nommé. Dans son article 25 du titre I, elle indique que le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, intégrité et probité. Rien n'est choquant sur le fond puisque tout était déjà dit depuis la loi du 9 décembre 1905 mais nous ne comprenons pas l'utilité de redire ou réécrire ce qui existe déjà ainsi que la différence entre « intégrité » et « probité ». Nous pensons à FORCE OUVRIERE que la répétition est intentionnelle, qu'il s'agit une fois de plus de laisser supposer à chaque citoyen qu'il peut être juge du comportement de l'ensemble des fonctionnaires de ce pays et que, a priori, il est nécessaire de surveiller de près l'intégrité de chacun d'entre nous (ou sa probité).

Le rapport L'HORTY est du même niveau. La prudence du rapporteur le pousse à éviter de prétendre qu'il y a discrimination dans les recrutements de la Fonction

Publique mais plutôt à pointer le risque de discrimination. Pour nous, la seule discrimination est celle de la sélectivité au recrutement et l'ensemble de nos concitoyens doit avoir la possibilité de concourir et donc d'acquérir les connaissances et le niveau minimum requis. Si à FORCE OUVRIERE nous partageons l'idée que chacun doit avoir accès à la formation permettant de concourir, nous ne pouvons accepter l'idée de livrer une nouvelle fois en pâture à l'opinion publique les fonctionnaires de ce pays. Il n'y a qu'un pas de la discrimination au soupçon de favoritisme et le populisme qui transpire de ce rapport encourage celles et ceux qui n'ont pas accédé à la Fonction Publique, par choix ou par manque de capacités, à croire que les fonctionnaires vivent en milieu protégé et se réservent les places. Ces places sont d'ailleurs si bonnes que celles et ceux qui suivent aveuglément les lieux communs distillés par nos gouvernants reprochent une forme de protectionnisme mais contestent parallèlement la nécessité de revaloriser les carrières et rattraper les pertes de pouvoir d'achat. Si nous devons rester vigilants sur les difficultés rencontrées par telle ou telle partie de la population inscrite aux concours et qui ne parvient pas jusqu'à l'admission ou qui, faute d'avoir eu accès à une scolarité normale, ne peut concourir, nous ne pouvons accepter d'être jugés par celles et ceux qui n'ont jamais émis le souhait d'être recrutés ou qui n'en ont pas le niveau sans pour autant chercher à l'atteindre.

A la DGFIP comme dans l'ensemble de la Fonction Publique, le pouvoir d'achat est une préoccupation à laquelle le rendez-vous salarial enfin obtenu n'a pas répondu. Malgré les annonces tonitruantes faites dans les médias, les fonctionnaires de ce pays n'obtiendront pas 1,2% d'augmentation mais, en pondérant des dates retenues (juillet 2016 et février 2017), 0,85% sur les deux années 2016 et 2017. A ce trop faible pourcentage, il convient de retrancher les augmentations successives de cotisations et tenir compte de la suppression de la prime d'intéressement collective. Pour FODGFIP, le compte n'y est pas. Il est vrai que lorsqu'un rendez-vous salarial est repoussé de plus d'un mois et accompagné de multiples déclarations faites en amont et destinées à rassurer les anti-fonctionnaires, il ne faut pas attendre de miracle. Il ne faut pas attendre non plus une défense du Service Public et de ses fonctionnaires de ceux qui, sur leurs champs de compétence respectifs, mettent en place la destruction du maillage territorial par la suppression de trésoreries dans le cadre de l'aménagement stratégique, qui imposent la télédéclaration, qui donnent de faux arguments pour vendre le prélèvement à la source, qui accompagnent la réforme territoriale en laissant le préfet de région Occitanie mettre en place un comité de suivi RH interministériel, qui suppriment chaque année les emplois pourtant nécessaires au bon accomplissement des missions, qui acceptent l'idée d'un taux de promotion en baisse au ministère de plus de 12% pour le B en A et de plus de 26% pour le C en B, qui acceptent de mener les réformes qui déstabilisent le contrôle fiscal et la mission domaniale ou qui mettent en œuvre PPCR contre la majorité syndicale.

L'entreprise de régression sociale, qui est en marche au travers de la loi travail, est aussi à l'œuvre dans la Fonction Publique, dans les ministères économiques et

financiers et plus encore à la DGFIP. Partout, une même logique veut imposer de déréglementer, de réduire l'action publique, de flexibiliser, de supprimer les droits et d'inverser la hiérarchie des normes... Nos trois organisations se sont battues au cours du premier semestre contre la loi Travail et ses méfaits pour l'ensemble des salariés de ce pays. A la DGFIP, les « lignes directrices » du Directeur Général sont autant de lignes destructrices de notre administration, ouvrant la voie à sa disparition : suppressions de services, « dématérialisation » forcée et forcenée, suppressions d'emplois et restructurations incessantes. Tout cela sur fond de déréglementation en matière de gestion où la hiérarchie des normes est d'ores et déjà inversée. Pire encore : la volonté de mettre en place le prélèvement à la source, que nous refusons et que nous combattons, est annonciatrice de l'explosion de l'organisation de notre Direction Générale. En outre, malgré ses discours rassurants, le Directeur Général n'a pas su défendre son Administration et une nouvelle saignée est programmée dans les effectifs pour 2017. La Haute-Garonne ne sera pas épargnée malgré le grand nombre d'emplois vacants et de services en grande difficulté.

Sur la seule réforme PPCR, le volet RH a été passé sous silence par les défenseurs de sa mise en œuvre. La mobilité facilitée entre les trois Fonctions Publiques inquiète les agents de notre direction. En effet, la DGFIP à elle seule fournit le plus grand pourcentage de suppressions d'emplois, victime tant des suppressions pures que des redéploiements. Sans doute les organisations syndicales signataires du protocole PPCR se sont-elles laissées éblouir par la promesse de négociations salariales régulières, pensant qu'elles compenseraient la casse du statut. Elles ont dû oublier que la loi du 5 juillet 2010 prévoyait déjà des négociations triennales assorties de réunions annuelles destinées à dresser un bilan d'étape et que pourtant cette même année 2010 est celle à partir de laquelle les traitements des fonctionnaires ont été gelés. Dans ce domaine, PPCR donne un peu l'impression de réinventer la roue. Pour éclairer ceux qui prétendent avoir le monopole du modernisme, elle existe déjà. Ils ont dû oublier que PPCR intègre des indicateurs macroéconomiques qui sont très éloignés de l'évolution des prix et donc du maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Ils ont dû oublier qu'en tenant compte de l'autofinancement, les agents de la DGFIP de la catégorie C par exemple compenseront péniblement la perte de la prime d'intéressement collective après déduction des augmentations de 1,13 points en cumulé des prélèvements pour pension sur les quatre années de la réforme pour cette catégorie. L'augmentation cumulée sur le premier échelon du futur grade C2, le premier à accessibilité par concours, sera de 1,85 % sur les 4 ans de la durée de la réforme pour cette catégorie (9 points moins 3 points autofinancés= 6 points de plus que les 323 points d'indice détenus avant réforme). En déduisant les 1,13 points d'augmentation de cotisation, il reste 0,72 % sur quatre ans sans tenir compte de l'échelonnement des revalorisations (Il est vrai qu'il faut tenir compte du fait qu'à FORCE OUVRIERE nous refusons de raisonner en GVT), sans tenir compte de la revalorisation de la base sur laquelle est assise l'augmentation de cotisation retraite et sans tenir compte du fait qu'un point d'indice est destiné à compenser

les cotisations assises sur le nouveau traitement brut. Ils ont dû oublier aussi que « pouvoir » n'est pas « devoir » et que la possibilité de dérouler une carrière sur deux grades n'est pas une garantie absolue et qu'elle ressemblera étrangement à ce qui existe déjà, c'est-à-dire à une promotion réduite d'année en année. Certains s'en sont rendus compte tardivement, après signature et validation pourtant minoritaire du chèque en blanc fait au gouvernement. Ils ont dû également oublier que les quelques grades/échelons pour lesquels la réforme PPCR semble alléchante sont les premiers échelons de grades accessibles par promotion interne et donc, en tenant compte des conversions de carrières, des échelons qui ne seront détenus par aucun fonctionnaire sur l'ensemble du territoire. Ils ont dû oublier que l'allongement des durées moyennes de carrière par la disparition des réductions a un coût direct pour l'ensemble des agents et indirect pour ceux d'entre eux qui auront une carrière incomplète au moment de prendre la retraite sans avoir atteint l'échelon terminal du grade. A FORCE OUVRIERE, nous sommes dans le camp de ceux qui défendent l'égalité des chances et l'égalité Femmes/Hommes. La réforme PPCR viendra punir encore un peu plus celles qui ont dû interrompre leur carrière ou travailler à temps partiel pour élever leurs enfants. Nous nous étonnons que dans une DGFIP féminisée à 60,3 % selon le rapport d'activité 2015, cette question n'interpelle que les trois organisations syndicales qui se sont battues contre cette réforme imposée.

Heureusement, pour nous détendre sans doute, la DGFIP fait encore un peu d'humour. Son nouveau logiciel destiné à compenser avec parcimonie le temps passé dans les zones urbaines sensibles est baptisé AIRZUS. Le nom est bien choisi en cette période de restructuration et de suppression de 1164 emplois au moins chez l'avionneur qui n'exclut pas de licencié. Sans doute la DGFIP regarde-t-elle avec beaucoup d'admiration la façon dont l'entreprise prend son envol et taille dans ses effectifs alors que ses résultats sont bons. Pour F.O.-DGFIP, la prescription quadriennale fixée par la DGFIP concernant le calcul des effets financiers du bénéfice de l'Avantage Spécifique d'Ancienneté est un vol manifeste. Alors que le décret date de 1995, l'Administration est restée 18 ans sans appliquer la loi avant de la mettre en œuvre en septembre 2013, contrainte et forcée ! Aujourd'hui, elle applique la loi, rien que la loi, lorsqu'il s'agit des droits des personnels. Une fois de plus, la DGFIP fait des économies sur le dos de ses agents.

Tous ces sujets liés aux pertes de pouvoir d'achat et aux droits ont mobilisé les agents le 15 novembre 2016 lors de la journée de grève à l'appel de FODGFIP, de la CGT Finances Publiques et de Solidaires Finances Publiques, journée suivie à plus de 33 % dans le département. Lors du rassemblement dans la cour de l'Esquile, les agents sont venus vous exposer leur malaise concernant tant l'absence de reconnaissance que les difficultés des services. Ce jour-là, outre les sujets généraux déjà évoqués, les collègues rassemblés sont venus nombreux vous dire leur colère sur l'ensemble des réformes destructrices mais aussi sur les décisions locales de démantèlement du réseau, de regroupements, transferts ou suppressions de services. Il ne s'agit pas de réformer pour mieux fonctionner mais plutôt de détruire pour ne plus fonctionner. L'état des services est générateur de stress pour

les agents et les rend moins efficaces. En ne regardant que le seul intérêt de l'Administration, nous avons beaucoup de mal à comprendre en quoi cette démarche est stratégique. Mais pardonnez-nous, en conformité avec les statuts de notre organisation, de nous préoccuper, en plus du Service Public, des intérêts matériels et moraux des agents que nous représentons. Le mal-être est grandissant et vous ne pouvez continuer, année après année, directeur après directeur, à l'ignorer, à considérer que celles et ceux qui craquent ont sans doute des problèmes personnels et à considérer que ceux qui n'y arrivent pas faute de moyens doivent être pénalisés dans leur déroulement de carrière, le tout pour que tout le monde rentre dans le rang. L'exemple des charges de travail liées à la mise en place de l'intercommunalité que nous avons évoquée en CTL met en avant la situation de grande difficulté dans laquelle se trouve le service qui en a la charge. Nous avons bien compris que la Haute-Garonne accueillera dans son TAGERFIP des employés supérieurs supplémentaires mais il aurait fallu également se préoccuper du surcroît d'activité lié entre autres à la réforme territoriale et donner les moyens aux services en général et à la division colloc en particulier de fonctionner et tenir un calendrier déterminant pour la suite. Dans ce service, les agents qui travaillent au quotidien sur ce dossier craquent les uns après les autres. La DRFIP en a-t-elle conscience ou est-elle dans le déni ? Là aussi, l'intérêt de l'Administration ne serait-il pas de s'inquiéter de l'état d'un service de 25 agents dont 4 parmi ayant la compétence technique pour prendre en charge l'interco craquent déjà ? D'autres collègues risquent de prendre le même chemin si rien n'est fait et les agents absents en congé maladie vont avoir beaucoup de mal à reprendre dans de bonnes conditions et donc à être efficaces s'ils découvrent à leur retour que la situation s'est aggravée. Il est grand temps pour la DRFIP d'accepter l'avis des médecins de prévention et des professionnels de santé concernant l'état de détresse des agents conduisant à un diagnostic de burn-out. Il est grand temps de mettre en place les solutions permettant au service de fonctionner dans de bonnes conditions.

La DGFIP prend un grand risque en ne tenant aucun compte depuis de nombreuses années des revendications nationales ou locales des agents portées par nos trois organisations syndicales. On apprend parfois des erreurs du passé, mais pas toujours. Les plus grands conflits sociaux qu'a connus la DGFIP ou les deux directions dont elle est issue sont nés de l'absence d'écoute et de reconnaissance. Cette même DGFIP doit clairement nous faire comprendre si elle souhaite jouer la carte de l'apaisement ou si elle souhaite continuer dans son refus de prendre en compte l'avis de nos représentants de tous niveaux. Déjà en 1989, les organisations syndicales exprimaient les difficultés matérielles d'exercices des missions et les conditions de travail déplorables des agents de nos deux directions d'origine. Les meubles étaient vétustes, les locaux inadaptés. Le slogan était à cette époque : « plus jamais comme avant ! ». Force est de constater, 27 ans plus tard et après de nombreux autres conflits, que la DRFIP exige toujours plus de ses agents tout en acceptant l'idée que les agents en poste à la Cité Administrative subissent les chaleurs d'été, « plus que jamais comme avant », que les ascenseurs de la place

Occitane tombent en panne, « plus que jamais comme avant », que les surfaces de travail soient densifiées « plus que jamais comme avant », que l'accueil qui à l'époque devait être développé et amélioré disparaisse par petites touches, que les possibilités de promotion s'amenuisent, que le pouvoir d'achat de ses agents baisse, que nous soyons moins nombreux, que l'usager ne soit plus au cœur de nos préoccupations, que le maillage territorial disparaisse. Sur ce dernier point, nous vous rappelons que, contrairement à ce que nous avons entendu le 15 novembre à la DRFIP, nous ne sommes pas impatients de voir se mettre en place la Réforme Territoriale issue de la loi NOTRé, nous y sommes même opposés et l'avons clairement indiqué dans les réunions interministérielles convoquées par le préfet de la nouvelle région Occitanie.

Localement, l'ensemble des services vit dans l'inquiétude concernant le lendemain. Les trésoreries, victimes de la loi NOTRé mais aussi des décisions internes à la DGFIP, disparaissent du territoire. Le maillage territorial est détruit par petites touches pour satisfaire la politique du moindre coût. Les regroupements de services, tel que celui du pôle de contrôle et d'expertise ou des SIE et les transferts de compétence tels que les BDV ou BCR suivent la même logique. Les revendications des collègues des Domaines ne sont pas satisfaites pour les mêmes raisons.

Sur le pôle de contrôle et d'expertise de Toulouse Cité, les documents fournis avancent une argumentation surprenante. En effet, la situation actuelle de Colomiers est présentée comme un simple état des lieux que la DRFIP constate. On en oublierait presque que l'effectif a été divisé par deux par cette même DRFIP en un temps record. L'argument consistant à mettre en avant les difficultés de fonctionnement de la cellule de Colomiers du PCE de Toulouse Cité est donc difficile à admettre. Il est également difficile à admettre pour l'ensemble des collègues de Colomiers qui peuvent actuellement se tourner rapidement vers le PCE, y compris lorsqu'une réception physique ou l'étude d'un dossier « papier » est complexe. Le contrôle du bas de portefeuille risque d'en souffrir puisque les collègues de SIP ou SIE n'auront plus d'interlocuteur direct. Peut-être raisonnez-vous exclusivement en termes de rentabilité par dossier plutôt qu'en couverture de l'ensemble du tissu fiscal. Avec les disparitions des antennes de Muret et de Colomiers des PCE, le département se prépare à ne plus avoir les moyens de couvrir le contrôle des entreprises qui, de par leurs chiffres d'affaires déclarés, n'attirent pas l'intérêt des DIRCOFI. Actuellement, les chiffres démontrent que l'antenne de Colomiers du PCE de Toulouse-Cité fonctionne, malgré les difficultés liées au manque de personnel. En outre, une nouvelle fois, la DRFIP se désintéresse du sort des agents en postes à Colomiers. La documentation fournie donne de plus la situation en effectif avant transfert mais, assez curieusement, pas après, notamment pour la catégorie B. Une fois de plus, la totale transparence est assez opaque.

Toujours sur le même site de Colomiers, le CTL de ce jour doit examiner la mise en place de l'accueil sur rendez-vous. Cet accueil est présenté comme un plus, un service mieux rendu au contribuable. Nous avons du mal à y croire. Le

contribuable qui vient une première fois au guichet devra donc s'il a une question complexe revenir puisque le système exclut les rendez-vous téléphoniques. Cette technique semble être la meilleure pour dissuader les usagers du service publique de se rendre à ce que la DGFIP appelle le guichet fiscal unique. En effet, non seulement les contribuables qui ont une question technique se seront rendus disponibles deux fois mais lors du rendez-vous qui leur sera accordé leur entretien sera borné par le rendez-vous suivant. De plus, la lecture du document fourni indique qu'en cas d'affluence particulière imprévue pendant la campagne, des dispositions seront mises en œuvre. Nous pouvons déjà vous indiquer que l'affluence des questions complexes, notamment en matière d'investissement locatif ou de revenus fonciers, est prévisible et que les contribuables qui n'auront pas terminé leur entretien et n'auront pas eu de réponses à toutes leurs questions au bout de 20 minutes ne seront pas disposés à céder une place durement acquise. En effet, en matière de revenus locatifs pour ne citer que ce seul exemple, la complexité d'un dossier n'est pas nécessairement liée à son enjeu fiscal. Sauf à reconnaître que la DGFIP met en place une administration à deux vitesses, il ne peut être question d'expédier un contribuable au motif que ses questions, certes complexes, sont d'un intérêt fiscal mineur. Une fois de plus, sous prétexte d'un meilleur service, l'Administration met en place un système complexe pour dissuader et éloigner l'usager du service public. Nous observons également que la note du 19 août 2016 prévoit que les agents auront 45 minutes pour comprendre un système qui sera expliqué en une journée à leur chef de service.

Comme d'habitude depuis de nombreuses années, lorsqu'un point est mis à l'ordre du jour d'un CTL, nous savons que le droit des agents va reculer. L'exemplarité, telle que la définit la DGFIP, ne peut recevoir l'agrément de notre organisation syndicale. Les reculs enregistrés depuis maintenant de nombreuses années, la baisse constante des moyens et l'absence de perspectives de carrières font que les agents en ont marre d'être exemplaires.

Ils vous l'ont fait savoir de nombreuses fois, la dernière en date étant la grève du 15 novembre, ils le feront à nouveau savoir par leur mobilisation dans un avenir proche et avec leurs représentants si personne ne prend en compte leurs revendications.