

Comité Technique de Réseau du 4 avril 2013

Déclaration liminaire unitaire

Monsieur le Directeur Général,

Ce 4 avril 2013 marque le 5^{ème} anniversaire de la création de la Direction Générale des Finances Publiques. Pour les organisations syndicales aujourd'hui présentes, ce sont 5 années de régressions tant pour les agents que pour les missions de service public.

Nous souhaitons en premier lieu que ce CTR soit l'occasion d'éclaircir, voire d'affirmer, les modalités et l'organisation du dialogue social, comme nous avons eu l'occasion de vous le rappeler à plusieurs reprises depuis le début de l'année 2013.

En la matière, il s'agit de définir quels en sont : le calendrier, le cadre, les modalités et les thèmes qui seront discutés et négociés avec les organisations syndicales nationales. Lors de nos derniers échanges, nous avons eu des déclarations, désormais il faut des actes. Nous attendons donc ici et maintenant des réponses précises.

Les agents auront connu une dégradation sans précédent de leurs conditions de travail durant cette période. Leur traitement indiciaire n'aura pas évolué au cours des 3 dernières années alors que leurs possibilités d'évolution de carrière sont de plus en plus restreintes. Aujourd'hui encore, des agents exercent à grade et à mission identique avec un différentiel de rémunération qui n'est plus acceptable. Sauf à entériner l'injustice comme principe de fonctionnement de la DGFIP.

La qualité de l'exercice des missions aura suivi un sort identique. La suppression continue d'emplois, la contraction du réseau rural et périurbain auront entraîné une hiérarchisation croissante des missions qui préfigure l'abandon de certaines, comme le confirme votre annonce sur la mission domaniale que vous avez faite dernièrement dans l'Oise.

Nous considérons que la qualité n'est pas au rendez-vous et la manière dont vous organisez la démarche stratégique en est un exemple.

En effet, ce CTR du 4 avril qui porte notamment sur la démarche stratégique de la DGFIP, devrait être l'occasion de débattre sur l'avenir de la DGFIP, de ses missions et des conditions de travail des agents.

Faute d'un véritable « modus operandi », il est à craindre que ce soit un nouveau constat d'échec.

Les syndicats de la DGFIP ne cessent d'alerter les pouvoirs publics : l'avenir de la DGFIP soulève de nombreuses inquiétudes parmi les agents des finances publiques et, au-delà dans la population et chez les élus. Le constat est connu, mais il mérite d'être rappelé. Les agents subissent une dégradation inquiétante et continue de leurs conditions de travail. Le climat social s'est également dégradé.

Plusieurs sources de mécontentement, voire de conflit - la grève du 27 novembre a été suivie par un agent sur 4 - le confirment. Les attentes légitimes et urgentes à satisfaire se font de plus en plus fortes :

- rendre au travail son sens, au service des missions et de l'intérêt général (ceci constituant une critique des suppressions d'emplois, notamment de cadres C, imposée sans tenir compte de l'évolution de la charge de travail et du management de plus en plus « resserré » et stressant), une urgente nécessité dans la période. Nous rappelons que les agents des finances publiques sont socialement et budgétairement utiles.
- améliorer les conditions de vie au travail avec une prise de conscience de la montée du malaise au travail dans toutes les catégories d'agents,

- reconnaître financièrement les efforts aux agents, notamment par la prise en compte de l'élévation de la technicité et des qualifications.

Au-delà, la fusion « impôts/trésor », dont nous attendons toujours le bilan, n'est pas totalement terminée et il reste de nombreux chantiers (règles de gestion, rémunération, missions) en cours.

Les décisions prises au nom de la **RGPP** hier, désormais au nom de la **MAP**, se sont traduites par une perte d'efficacité du service public et un malaise croissant des agents.

Pour autant, les décisions ministérielles récentes ne montrent aucune inflexion, au contraire : les suppressions d'emplois se poursuivent, le volume des promotions internes s'effondre et les moyens financiers baissent fortement.

Au sein de la DGFIP, le malaise a atteint un niveau inégalé : en témoignent les diverses manifestations du mal être au travail qui s'expriment de manière plus ou moins radicales : arrêt de travail, « tentatives de suicides »... Par ailleurs, la tension s'accroît dans des services tels que l'accueil, les postes comptables ou le contrôle fiscal par exemple, faisant de la sécurité et de la protection des agents une préoccupation quotidienne.

Enfin, tant l'activité législative intense que le manque d'anticipation de certaines nouveautés (organisationnelles, fiscales) mettent en danger les missions et les agents. La précipitation est devenue la règle, ce qui porte préjudice à l'efficacité : l'afflux de « notes » sans soutien technique devient la règle.

Dans ce contexte, le fait que la DGFIP soit toujours considérée comme un réservoir de suppressions d'emplois et qu'elle peut et doit encore et toujours se contraindre est insupportable.

C'est manifestement le sens de la démarche stratégique, inséré dans une contrainte dogmatique de baisse des moyens dans le cadre de la « modernisation de l'action publique » (MAP) alors qu'une orientation stratégique à la hauteur des enjeux devrait au contraire prôner et prévoir le renforcement des moyens de la DGFIP, l'allègement de la charge de travail, un véritable soutien technique et une reconnaissance de la qualification réelle des agents. Elle devrait également consolider les droits des agents en matière de règles de gestion (mutations, ZUS...) et améliorer concrètement et durablement les conditions de travail des agents.

A l'heure où le bilan de l'accueil a montré que le besoin de service public est réel et alors que les agents se préparent à être fortement sollicités comme chaque année à l'occasion de la campagne de dépôt de la déclaration des revenus, l'urgence commande d'inverser la tendance à l'œuvre depuis plusieurs années au sein de la DGFIP.

C'est en enjeu majeur pour la DGFIP et ses agents.

C'est aussi, en termes de méthode, un enjeu pour la construction du dialogue social.