

**CSAR DU 16 OCTOBRE 2023**

# CES SERVICES A RECONSTRUIRE



**C**e 16 octobre était convoqué un CSAR avec un **ordre du jour traditionnel** qui prévoyait trois points pour avis : actualisation du classement des postes, mise à jour des lignes directrices de gestion, projet de règlement intérieur des CSA/FS et deux pour information : transfert de l'accise sur les tabacs et alcool de la DGDDI vers la DGFIP, rapport social unique 2022.

Si l'ordre du jour était traditionnel, le contexte dans lequel s'ouvrait ce CSAR l'était beaucoup moins. **La délégation F.O.-DGFIP a tenu à s'associer à la douleur des proches, de la communauté éducative et de l'ensemble du pays après l'odieux assassinat de Dominique BERNARD à Arras.** L'horreur de ce nouveau drame est venue raviver des plaies loin d'être cicatrisées à la DGFIP et replacer la sécurité au premier rang de nos préoccupations.

Comme toujours **lorsqu'on cherche à s'en prendre à l'Etat, ce sont toujours ceux qui ont choisi de le servir qui sont en première ligne.** Ça ne fait que renforcer l'obligation collective de **tout mettre en œuvre pour garantir la sécurité des collègues** d'autant que le passage en urgence attentat va venir peser sur des services déjà très fortement sollicités.

Ces événements dramatiques doivent de surcroit **renforcer notre détermination** pour, au-delà des avancées d'ores et déjà obtenues, **continuer d'explorer toutes les voies et moyens pour protéger les agentes et les agents** de la DGFIP avec parfois le sentiment que **les choses n'avancent pas toujours assez vite.**

En réponse le Directeur Général a rappelé sur ce point qu'il **comptait sur la vigilance tant individuelle que collective** et que la sécurité demeurait **une priorité** et une préoccupation permanente. Il a par ailleurs confirmé que la **présence des vigiles** serait, dans la mesure du possible, **maintenue** notamment dans les sites sensibles. Le Directeur Général est revenu en propos introductif

sur la **transformation du SEJF**, créé en 2017, en **ONAF (office national anti-fraude)** qui voit ses effectifs doubler marquant ainsi selon lui la **volonté politique de renforcer la lutte contre la fraude.** Il s'est par ailleurs voulu rassurant sur le service de la DNEF qui n'est absolument pas remis en cause.

Si nous **partageons la nécessité de renforcer le renseignement fiscal** plutôt que de s'en remettre parfois à des consortiums de journalistes, les organisations syndicales ont tenu à souligner les **difficultés actuelles du SEJF en matière d'effectifs** au regard des postes vacants et les **progrès qui restent à faire en matière de mutualisation** compte tenu des différences entre l'administration des douanes et la nôtre.

Le **Directeur Général a rappelé le renforcement de 1500 ETP** sur les quatre prochaines années des effectifs de contrôle. Pour **F.O.-DGFIP** ce **prétendu réarmement** se fera par **redéploiement** sans que nous ne connaissions à ce stade la manière dont l'administration entend procéder et est **très loin de compenser les suppressions d'emplois des dernières années** dans le contrôle fiscal estimées entre 3 000 et 4 000. On est assez **loin de la mobilisation générale !**

Sur le **Conseil d'Évaluation des Fraudes (CEF)** institué par le ministre précédent et dont la première session s'est tenue quelques jours avant ce CSAR. **La Direction Générale s'est déclarée satisfaite de sa composition et de la diversité des profils représentés.** Pour répondre à la cour des Comptes et aux parlementaires, il a rappelé que les résultats des **contrôles aléatoires de TVA étaient en cours de finalisation.** **F.O.-DGFIP** se réjouit de ce qu'on sorte enfin de l'adage « quand on aime on ne compte pas » mais **attend de voir** où cette idée, évoquée depuis des années, par Le Ministre DARMANIN déjà, nous conduira alors qu'**à défaut de chiffres précis les ordres de grandeur, eux, sont connus.**

## ACTUALISATION DU CLASSEMENT DES POSTES UN MARRONNIER SANS INFLEXION

Si les chiffres d'évaluation de la fraude sont par nature toujours discutables, le fait est lui avéré et, bien davantage que le chiffre, **c'est la mobilisation et le renforcement des moyens de l'Etat et donc de la DGFIP qui importe**. Espérons que nous sortirons des querelles de méthodes pour déboucher enfin sur des solutions concrètes.

**F.O.-DGFIP** regrette également que les **personnels ne soient pas représentés** dans ce Conseil d'évaluation par l'intermédiaire de leurs représentants où sont en revanche représentés outre des universitaires, des parlementaires, des experts internationaux, des juristes, des personnalités qualifiées dont des représentants d'associations dont le dénigrement médiatique est le fonds de commerce. Un **premier bilan des travaux est annoncé au mois de juin 2024**.

Le Directeur Général est évidemment revenu, pour s'en féliciter, sur le schéma d'emploi 2024 pour confirmer la **limitation des suppressions d'emplois à -200** cette année et confirmer la stabilisation pour 2025. La délégation **F.O.-DGFIP ne peut à l'évidence pas se satisfaire du fait que la DGFIP soit condamnée aux suppressions d'emplois à perpétuité** et d'être une fois encore confirmée dans son titre indisputé de **fournisseur officiel de suppression d'emploi** dans la fonction publique ni qu'elle soit **en 2024 la seule direction à subir un schéma d'emploi négatif. Il est des records dont on se passerait bien !**

**Depuis 25 ans, c'est le tiers des effectifs qui a été supprimé et la moitié des implantations territoriales qui ont disparu**. Ce traitement infligé à la DGFIP est **sans équivalent dans la sphère publique** et, si nous étions dans le secteur privé, c'est encore à un plan de sauvegarde de l'emploi que cela ressemblerait le plus et nos actionnaires auraient depuis longtemps mis les voiles.

Les conséquences se font désormais visibles et sont confirmées par les **résultats de l'observatoire interne** que le Directeur Général a lui-même qualifié de **pré-occupants**. **La maison tient du seul fait de l'engagement sans faille et l'attachement viscéral des agents au service public**, y compris lorsque, comme cet été, ont les contraint de le rendre dans des conditions qui n'honorent pas la maison. **La plupart des services ne sont plus à consolider mais à reconstruire !** Et le moins qu'on puisse dire c'est que **la reconnaissance se fait attendre**.

Cela ne fait que confirmer **l'importance cruciale** des réponses qui seront apportées dans le cadre **des négociations** ouvertes en septembre qui vont entrer dans une **étape décisive celle de l'évolution des régimes indemnitaires**. **Les attentes sont fortes et la déception serait ravageuse**.

En matière de classement des postes, **F.O.-DGFIP a réitéré ses critiques sur la méthode** n'associant plus les représentants des personnels mais plus grave postulant qu'il est, pour l'administration, **désormais inutile de chercher une cohérence entre les charges ou les enjeux d'un poste et son classement**.

Pire l'exercice peut même se traduire par un **large déclassement** et ressemble au final **davantage à un classement des départements qu'à un véritable classement des postes**. Allié au déploiement du NRP et à la généralisation, désormais actée, du recrutement au choix pour les cadres supérieurs (et à partir de 2024 pour 51 % des Inspecteurs des Finances Publiques devenus non comptables), auquel s'ajoute la suppression des mouvements semestriels, **cet exercice de classement participe pleinement à la destruction du réseau comptable**.

Sans surprise **F.O.-DGFIP** a donc  **voté CONTRE** ce nouvel exercice d'actualisation du classement qui prive les cadres de la visibilité indispensable à leur déroulement de carrière.

**F.O.-DGFIP** a profité de l'occasion pour de nouveau soulever la question de la **mise en œuvre, dans le cadre de la responsabilité des gestionnaires publics, de la protection fonctionnelle aux comptables, aux cadres et aux agents B et C** pour laquelle la Direction Générale avait annoncé consulter le Conseil d'Etat en janvier dernier. En réponse le Directeur Général a indiqué qu'il avait renoncé à saisir le Conseil d'Etat mais que la protection était d'ores et déjà mise en œuvre et qu'elle le serait donc aussi à l'avenir.

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MOBILITE QUAND ON TROUVE UN FILON ON NE CREUSE PAS A COTÉ

Les lignes directrices de gestion ont été **imposées par la loi de Transformation de la fonction publique** comme corolaire de la réduction des compétences des CAP. Ce sont désormais elles qui **servent de socle aux décisions individuelles**. Chacune de leur modification a donc un **impact réel sur les personnels** particulièrement en matière de mobilités.

Sans refaire les échanges du groupe de travail du mois de septembre, **F.O.-DGFIP** a tenu à **rappeler ses positions** sur les principales nouveautés intervenant sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilités. La **redéfinition des critères de CIMM DOM** aligne finale-

ment ceux-ci sur ceux utilisés en matière de congé bonifié dans une forme de cohérence en écartant des critères liés au conjoint qui ne se justifiaient pas ou peu. En revanche, la **nouvelle extension des postes au choix** pour les agents de **catégorie B en DIRCOFI** et pour les agents de **catégorie A en PRIE ou des pôles judiciaires** au motif de leur « isolement » et du **recrutement au fil de l'eau pour les postes comptables** sont pour **F.O.-DGFIP** d'incontestables reculs. **La délégation a donc voté CONTRE** la mise à jour des lignes directrices de gestion malgré la précision rédactionnelle de leur application aux agents Berkanis.

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES CSA/FS LA DGAFP, TOUTE LA DGAFP, RIEN QUE LA DGFAP

Alors que le **règlement intérieur arrive enfin près de neuf mois après le début du mandat** des représentants des personnels à l'ordre du jour du CSAR, force est de constater qu'il reste **extrêmement proche des règlement intérieur type** et que la possibilité d'y apporter des enrichissements est pour le moins réduite pour ne pas dire nulle.

Lors de la formation spécialisée de réseau du 29 septembre dernier **l'intersyndicale a émis un avis négatif**. En l'absence d'évolution en termes de moyens de fonctionnement et droits associés à ce CSAR, **toutes les organisations syndicales ont une nouvelle fois voté CONTRE** ce règlement intérieur.

Face à cette **opposition unanime**, le DG a prévu une clause de revoyure à l'occasion de la reconvoction du CSAR le 26 octobre. Y devraient y être présentés **10 points réputés plus favorables** aux représentants des personnels. Ces points seraient intégrés, non dans le règlement intérieur, mais **dans un projet de circulaire d'accompagnement**.

## TRANSFERT DE L'ACCISE SUR LES TABACS ET ALCOOLS DE LA DGDDI VERS LA DGFIP RETOUR VERS LE FUTUR

Par un **retournement ironique de l'histoire**, nous assistons avec ce transfert au **retour des anciennes Contributions indirectes** qui étaient venus compenser au bénéfice de la douane la réduction de son activité en matière de TVA intracommunautaire confiée à la DGI de l'époque, en 1993, lors de la mise en œuvre de l'acte unique. Ce transfert c'était alors traduit par le **transfert d'un peu plus de 2 400 agents** ce qui représentait environ 13% des effectifs de la douane.

Il constitue une **étape supplémentaire dans l'unification du recouvrement des recettes fiscales dénoncé par F.O.-DGFIP** et s'inscrit dans le **transfert de onze prélèvements sur les quatorze qui sont la compétence de la Douane d'ici 2024** et c'est à bon droit que les organisations syndicales de cette direction dénoncent ce qu'elles perçoivent comme un démantèlement lourd de menaces pour l'avenir.

Les vagues précédentes, qui font l'objet nous dit-on d'un bilan « globalement positif », se sont en réalité traduites par un **transfert de charges sans les effectifs correspondants** et partant par un accroissement de la charge de travail. Pourquoi cette vague-ci échapperait-elle aux mêmes conséquences ?

L'optimisme de l'administration dissimule mal le fait que ce ne sont pas ces transferts qui viendront compenser les pertes d'activités successives de la DGFIP. Il s'agira une nouvelle fois d'une « usine à gaz » qui ne poursuit qu'un **seul objectif : la réduction des coûts**.

La DGFIP ne récupérera ni les compétences des douaniers, ni les agents tandis que nous continuons de subir des coupes sombres dans nos effectifs, nos implantations et nos moyens d'action.

Pour **F.O.-DGFIP** entre **partage exotique des tâches, applications informatiques pas au niveau** et risque de **perte de savoir faute de volontaires** douaniers arrivant à la DGFIP, **les agents des SIE et de la DGE nourrissent avec raison des inquiétudes sur leur conditions de travail qui ne cessent de se dégrader**.

Ce n'est pas **l'inscription au TAGERFIP de quelques emplois** avancé par le Directeur Général qui suffira à nous rassurer puisqu'ils sont, compte tenu du **niveau de vacance généralisé**, loin d'être pourvus.

On est **loin de voir revenus les quelques 2400 emplois perdus en 1993** qui pourtant manquent cruellement dans les services. Mais puisqu'on vous dit que tout se passera bien...

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 : DES CHIFFRES, DES CHIFFRES ET ENCORE DES CHIFFRES

Abordé en fin de séance vers 17H, le rapport social unique est un **état des lieux livré sans analyse ni plan d'action**. Il n'a évidemment pu donner lieu à des débats approfondis alors qu'il embrasse un large éventail de problématiques et **dresse un portrait de la DGFIP qui appelle des actions et des engagements**. Fait notable de l'édition 2022, **la question de la sécurité n'y est pas abordé et le drame de Bullecourt ne figure même pas** à la liste des événements marquants de 2022. Le Direc-



teur Général en a convenu et a précisé qu'il serait complété tout en expliquant que le RSU ne constituant pas un rapport d'activité ils se contentait d'une approche factuelle.

**F.O.-DGFIP** a néanmoins fait quelques remarques en réaction aux éléments contenus dans le RSU.

Le **fort niveau de recrutement** mis en avant par l'administration, dont il convient de se féliciter, est **néanmoins à relativiser** tant les «**faux externes**» sont nombreux dans les 3 469 fonctionnaires recrutés. Le même constat vaut sur les **promotions internes** puisque sur les 7452 promotions, **2 244 le sont par concours ou examens** sur leurs seuls mérites et **4 576 le sont par tableaux d'avancement** et se traduisent par un **reclassement indigent** pour un gain d'un nombre insuffisant de point d'indice. La **revalorisation des agents de catégorie C** au 1<sup>er</sup> janvier 2022 bien que bienvenue sera **obsolète si tôt que la SMIC sera de nouveau revalorisé**. C'est peu dire que nous ne sommes davantage dans l'aveu que dans la véritable reconnaissance.

La **prime d'attractivité** crée une **inégalité manifeste** entre les nouveaux arrivants qui la perçoivent et ceux qui se trouvaient déjà dans les structures concernées qui ne perçoivent rien. Vient s'y ajouter le fait que ce sont des **postes au choix** et que les **dossiers « locaux »** sont assez **largement écartés** par les directions. Il faut dire qu'en matière d'attractivité, l'administration écarte en groupe de travail des mesures pourtant évidentes de revalorisation des rémunérations. **On ne saurait que trop recommander à l'administration d'user d'autres moyens de travailler à son attractivité et ce ne sont pas les chantiers qui manquent.**

Le Rapport passe sous silence le fait que le reclassement des agents de catégorie B a modifié les conditions statutaires pour passer les concours internes et que cette distorsion n'a de fait été corrigée qu'en 2023.

Puisque le **nouveau guide de déontologie** est évoqué, **F.O.-DGFIP** saisit l'occasion de redire que s'il est très bien fait, la **fiche relative au harcèlement moral** continue de poser problème dans la mesure où le harcelé comme le harceleur peuvent trouver dans la fiche les arguments justifiant leurs positions respectives. Pour **F.O.-DGFIP** cela **suppose l'intervention d'un tiers, d'un médiateur indépendant**, en capacité de trancher ce type de conflit.

**F.O.-DGFIP** a tenu à alerter l'administration sur la **sévérité parfois excessive en matière de consultations ADONIS** prononçant des sanctions pouvant aller jusqu'au 3<sup>ème</sup> groupe, notamment pour ceux qui se font abuser par des sociétés de recouvrement se faisant passer pour d'autres organismes.

Si **F.O.-DGFIP** se félicite de la mise en avant de la thématique de l'**égalité professionnelle**, nous remarquons que **notre revendication sur l'absence de mobilité à l'occasion d'une promotion de C en B n'est toujours pas à l'ordre du jour** alors que la DGFIP est la seule direction du ministère à mettre en œuvre une telle obligation.

**Le résultat est sous nos yeux : il faut 24 ans et 11 mois aux femmes, en moyenne, dans leur corps d'origine, pour être promues par liste d'aptitude quand les hommes sont eux promus en 22 ans et 11 mois.** Si cet écart se réduit depuis 2016 où il s'élevait à 4 ans, nous ne pouvons nous satisfaire de son maintien à un tel niveau. Il est grand temps et c'est **le ministère qui le dit : oui la mobilité forcée de C en B est un frein à la promotion des femmes.**

**F.O.-DGFIP a enfin souligné les difficultés récurrentes** de logement des stagiaires en particulier cette année à Noisy le grand où rien n'est proposé aux plus de 700 contrôleurs de cette année.

Un groupe de travail devant se tenir le lendemain, la Direction Générale a renvoyé l'**essentiel des discussions**. **Pour F.O.-DGFIP cet exercice de cartographie n'a de sens et d'utilité que s'il débouche** sur des actions concrètes. Dresser les mêmes constats d'une année sur l'autre ne présente qu'**un intérêt fort limité et ressemble à l'accomplissement stérile d'une obligation formelle**. Dommage !

**F.O.-DGFIP** avait enfin soutenu la demande d'inscription **à l'ordre du jour d'une question relative à la** déclinaison locale du COM. La Direction Générale aura finalement consenti une question diverse.

Nous l'avons fait dans l'espoir d'obtenir des précisions **notamment au regard des expérimentations qui se déploient un peu partout sur le territoire sans que les représentants du personnel en soient toujours informés et sans toujours savoir départager les initiatives locales des orientations nationales.**

Les réponses du **Directeur Général** sont restées assez vagues se **contentant de définir le COM** comme une matière adaptable que les agents devaient s'**approprier et qui pourrait se décliner de différentes manières** selon les directions. Il a même été précisé que le COM fixe des objectifs et assure une visibilité quand les moyens de les atteindre dépendent ensuite des directions ! On n'a évidemment pas **fini de balayer la plage...**

**Les organisations syndicales ayant unanimement voté CONTRE les 3 points soumis à avis. Le csar sera reconvoqué sur cet ordre du jour le 26 octobre prochain.**