

▶ **Après un dégel insuffisant, gagnons des augmentations à la hauteur de l'urgence salariale!**

Le gouvernement vient d'annoncer une augmentation du salaire des fonctionnaires de 3,5 % à compter du 1er juillet. Alors que ce type d'augmentation est classique annuellement dans un certain nombre de grandes entreprises, cette aumône attribuée par nos dirigeants après 12 ans sans aucune augmentation (si l'on excepte les deux pourboires à visée électorale de 0,6 % en 2016 et 2017) montre bien comment l'État traite ses agents depuis une trentaine d'année. L'augmentation des traitements au moyen des grilles indiciaires par catégories est considérée comme une augmentation de rémunération, alors qu'elle ne fait que rétribuer la reconnaissance de la qualification des agents, l'augmentation de leur technicité acquise au cours de la carrière. Ces grilles de rémunérations existent dans les conventions collectives du secteur privé, même si la part variable des traitements occupe (pour le moment) une portion importante de la rémunération dans certains métiers.



L'inflation – une hausse générale et durable du niveau des prix – est manifeste sur bon nombre de produits

au cours des 12 derniers mois : combustibles liquides + 84 % ; gaz naturel + 41,3 %, services d'aides à domicile + 16 %, poissons frais + 15,6 %, transports des passagers en train + 13,8 %, pâtes + 10,8 %.

Lorsque l'inflation augmente, la perte du pouvoir d'achat est plus importante en bas de l'échelle des salaires. Rappelons quelques chiffres pour mieux appréhender les reculs intervenus :

En 2000, un agent de catégorie C était recruté 3 % au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, non seulement il ou elle est recruté(e) au SMIC, mais les 7 premiers échelons du premier grade sont aussi rémunérés au SMIC ! Et les trois premiers du 2^e grade également !

L'amplitude totale de carrière sur les trois grades de la catégorie C était de 50 % en 2000. À présent, elle n'est plus que de 34 % ! Enfin, depuis le 1er mai 2022, le gain salarial net moyen obtenu lors d'un passage d'échelon dans le premier grade se situe aux environs de 6 euros par mois !

Cela relève également d'un enjeu d'égalité salariale alors que 63,5 % des femmes sont des catégories C, donc fortement concernées par cette situation.

En 2000, la catégorie B débutait 14 % au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, le premier échelon est abaissé au niveau du SMIC, ainsi que le deuxième. L'amplitude de carrière est ramenée de 77 % en 2000 sur les trois grades à 71 % en 2022.

Quant à la catégorie A, une donnée à elle seule illustre les dégâts : en 2000, un attaché, par exemple, était

recruté à 37 % au-dessus du SMIC. C'est 11 % aujourd'hui !

Précisons également que toutes catégories confondues, 26 % des recrutés externes disposent d'un niveau de diplôme plus élevé que celui requis lors de l'inscription aux concours.

Prenant ses responsabilités, le syndicat des Finances publiques CGT vient d'introduire un recours devant le Conseil d'État pour annuler le décret le décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.

En effet, aux termes de l'article L.522-2 du code général de la fonction publique, l'avancement d'échelon se traduit nécessairement par une augmentation de traitement. Or, en raison de l'augmentation prononcée par le décret attaqué, il s'avère notamment que les premiers échelons de certaines échelles de rémunération (les sept premiers de la catégorie C et les deux premiers de la catégorie B), auxquels sont attachés un indice brut inférieur à 382, perçoivent désormais tous une rémunération correspondant à cet indice, en sorte

que l'avancement de l'un de ces échelons à l'échelon supérieur n'induit aucune augmentation de rémunération, ce qui est contraire à la réglementation en vigueur

Il n'en demeure pas moins qu'au-delà de ce recours juridique qui, en cas de succès, profitera à



l'ensemble des agents de la Fonction publique, une mobilisation de l'ensemble des personnels sera nécessaire à l'obtention de notre dû en matière de rémunération, rattrapage compris des pertes cumulées depuis l'an 2000. Les conflits sur les salaires se multiplient dans de nombreuses entreprises et, n'en doutons pas, rien ne sera offert aux fonctionnaires sans une action d'envergure.

▶ **SUPPRESSION DES CAP DE MUTATION : 3 ANS DE RÉGRESSION !**

Le décret sur les lignes directrices de gestion (LDG) du 29 novembre 2019, faisant suite à la loi dite « de transformation de la fonction publique », a enterré violemment le cadre légal existant, qui déterminait les règles collectives de gestion applicables à chaque fonctionnaire, et a porté un rude coup à la conception française de la fonction publique de carrière.

Sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide », le gouvernement pulvérise la démocratie sociale et les instances représentatives des personnels. À la DGFIP, cela se traduit par une ostracisation des élus dont la légitimité au regard des taux de participation aux élections professionnelles, est incontournable.

Après trois ans, le bilan est désastreux. Toutes catégories confondues, le droit à mutation a clairement régressé. Bien sûr, la disparition des CAP de mutations n'a pas directement entraîné cette situation. Mais c'est bien le même texte, la sinistre loi Dussopt, qui a instauré les lignes directrices et

supprimé les CAP, et, tiens donc, comme par hasard, élargi le recours aux contractuels !

Les LDG sont une véritable punition pour les agents de la DGFIP. Déjà, leur mise en place s'est faite sur quatre ans. Du coup, certes, c'est moins brutal, mais ces changements permanents ont totalement déboussolé les collègues. Délais de séjour, disparition des « quotas » de priorités (juste pour les titulaires, sinon, ça aurait été trop simple !), télescopage des mouvements stagiaires et titulaires, inflation des postes au profil (désormais un tiers des postes offerts aux IFIP, et la quasi-totalité pour les A+)...

Le piège sera totalement refermé dès l'an prochain avec la mise en place du cumul des priorités, de restrictions aux mutations des concubins et pacsés, et la volonté d'imposer à court terme des délais de séjours maximum sur certains postes.

Beaucoup de collègues renoncent à des promotions, d'autres ont le sentiment d'être bloqués sur une affectation non choisie, ou encore ressentent un

sentiment d'injustice, par exemple quand ils voient arriver un stagiaire sur une affectation qui leur est refusée. Les exemples se multiplient et concernent parfois des catégories entières.

Des collègues possédant une ancienneté certaine se voient refuser l'accès à des départements garnis exclusivement d'agents prioritaires, ou dans lesquels la direction générale a choisi de n'affecter que des stagiaires... Que dire de la situation des DOM, pour lesquels des centaines de collègues, à des milliers de kilomètres de leur environnement familial se demandent s'ils pourront y rentrer un jour... Pour la catégorie C, les vacances d'emplois sont telles que la DG refuse l'accès dans des directions largement déficitaires... Pour les agents techniques, la raréfaction des postes offerts privent de facto les collègues de possibilité réelle de mobilité.

De fait, cette évolution des règles de gestion, qui existe pour faciliter la mise en place des réformes de structures de type NRP, contribue à en aggraver les conséquences pour les agents de la DGFIP. Elle conduit ainsi à l'émergence d'une véritable maltraitance institutionnalisée. La DGFIP évolue insidieusement vers un système de type France Telecom. Dans ce contexte, la rupture du lien qui unissait les agents avec leur administration par le biais des CAP, n'a rien d'anodin.

L'individualisation est généralisée au détriment du collectif, première étape vers l'isolement, voire la solitude. L'existence d'instances fédérant des grades ou catégories entières pour les actes jalonnant leurs carrières (titularisation, mutation, promotion...) est incontestablement génératrice d'esprit collectif.



L'intransigeance des directions, tant nationales que locales, par exemple dans l'appréciation des critères ou des justificatifs relatifs aux priorités, et ce malgré les beaux discours, laisse de moins en moins de place à l'aspect humain et à la prise en compte de situations individuelles parfois dramatiques. Ce qui prévaut d'abord et avant tout, c'est le sacro-saint « intérêt du service » au travers de la gestion de la pénurie des effectifs (vacances d'emplois). Le principe est toujours le même pour le gouvernement et les directeurs aux ordres : générer un problème (le manque d'effectifs) pour s'en servir au détriment des agents et de l'intérêt général.

Les rédacteurs des lignes directrices de gestion insistent sur la « transparence » due aux agents. Sur cela aussi, il y a beaucoup à dire. Certes, tout agent participant à un mouvement de mutation peut demander des explications. Comment ? A qui ? Très peu le savent. La publication des tableaux de classement est plus un facteur de confusion que de clarté, et de plus, il comporte parfois des erreurs. Pire, cette fameuse transparence ne vaut que pour l'échelon national. La plupart des DDFIP / DRFIP ne communique rien, hormis les affectations, et le « circuit » de recours que pourrait exercer un agent au niveau local est absent

du décret sur les LDG.

Pour la CGT Finances Publiques, nous avons plus que jamais besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés, pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de leur carrière, par des élus disposant des moyens nécessaires et dans le cadre de règles nationales et égalitaires.

► **Contrôle fiscal, « l'homme à tout faire » du recouvrement ?**

Le contrôle fiscal, on le sait désormais, n'est plus la priorité de la DGFIP. Les droits rappelés sont en chute libre, les procédures de plus en plus contraignantes pour le vérificateur, les recours et autres délais grandement facilités pour les contrevenants grâce à la loi ESSOC.

Le gouvernement Macron communique sur la baisse des montants rappelés en expliquant notamment que certains « gros redressements » ne se renouvellent pas forcément d'une année à l'autre, et note plus cyniquement que « l'érosion » du contrôle fiscal est sans doute le fait des mesures prises depuis 5 ans, voire des comportements plus vertueux !

La presse spécialisée, c'est-à-dire celle spécialiste en défiscalisation, renchérit et argue que « *les situations abusives auront tendance à décroître, parce que les acteurs essaient de se mettre en conformité* » (« Les Echos » - Les contrôles fiscaux font toujours moins recette » du 20/06/2019).

Il n'y a qu'un pas pour que ces mêmes acteurs interrogent ce même gouvernement sur l'intérêt de rappeler 13,7 Mds d'euros alors que les recettes brutes globales de l'État s'établissent à plus de 450 Mds d'euros ! Et qu'au final on n'en recouvrera que 7,8 ... représentant moins de 2 % de ces recettes brutes ... !

Il faut savoir que :

Entre 2008 et 2019 (soit l'année précédant la crise sanitaire), le nombre de contrôles « sur place » est passé de 52 010 à 45 114, soit une baisse de 13,25 %.

Le nombre de contrôles sur pièces (les CSP) est passé de 1 000 532 à 441 544, soit une baisse de 55,86 %.

Les résultats financiers du contrôle fiscal ont baissé également de 11,28 %. Ils passent (en droits et en pénalités) de 15,63 à 13,86 milliards d'euros et, pour les seuls droits (le montant de l'impôt élué), ils baissent de 10,11 %, passant de 12,73 à 11,45 milliards d'euros.

Après une année 2020 marquée par une chute d'activité due aux mesures de restrictions face à la crise sanitaire, l'année 2021 confirme cette tendance globale à la baisse avec un résultat global de 13,4 milliards d'euros.

Parmi les raisons de cette chute spectaculaire figure la baisse des effectifs au sein de la Direction générale des finances publiques.

Depuis la fin des années 2000, les services de contrôle ont donc perdu au moins entre 3 000 et 3 500 emplois, peut-être même plus de 4 000. Le contrôle « social » est pour sa part privilégié par les pouvoirs publics et les tenants des politiques néolibérales : on assiste à un renforcement du contrôle des chômeurs et chômeuses tandis que les

effectifs alloués au contrôle des prestations sociales ne baissent pas, voire augmentent.

Les agents de la sphère Contrôle fiscal préfèrent en rire qu'en pleurer !!

Non seulement le contrôle fiscal est considéré comme accessoire, mais il doit maintenant faire ses preuves du point de vue du recouvrement !

En résumé : Une bonne fiche 3909 est une fiche sans risque pour le recouvrement.

Une bonne vérif est une vérif dûment recouvrée.

La fiche LICORN est censée permettre d'identifier les risques liés aux conditions d'exercice de l'entreprise potentiellement vérifiable, les risques afférents aux procédés frauduleux et ceux afférents à son comportement ou à celui de son dirigeant.



Mais elle sert de plus en plus souvent à gendarmier les agents en charge de la programmation et, surtout, à ex-filtrer les projets de vérification pour lesquels le recouvrement serait compliqué !

Ainsi, une entreprise défaillante ne devrait plus être programmée ? Une activité occulte non plus ? L'existence de

RAR contrarierait un contrôle ? Ces stratégies, variables d'une direction à l'autre, contraignent toujours un peu plus les services de programmation.

Les BCR, quant à elles, sont désormais écartelées entre leur objectif lié au « répressif » qui, de par sa nature, vise une fraude difficilement recouvrable, et ce nouvel impératif. Leur programmation est désormais également mise en question !

Pour les BNI et les BII le même dogme est appliqué !!!! Les droits de visite et de saisie ne sont pas programmés si le risque de recouvrement est important.

Les PRS sont de plus en plus largement conviés aux CLP (Comités locaux de programmation) pour donner leur avis sur les fiches proposées, et interrogent sur les motifs et leurs pertinences.

La création prévue d'une agence du recouvrement est-elle à l'origine de cette recherche d'uniformisation et simplification des dossiers (y compris dans un but d'externalisation du recouvrement...)?

Laissons les services de programmation programmer !

Laissons les vérificateurs vérifier !

Laissons les services de recouvrement mettre en recouvrement !

► De l'attractivité au mérite, le raccourci simpliste et dangereux de la DGFIP !

Selon la DG, certains emplois offerts au sein du réseau de la DGFIP souffrent d'un manque d'attractivité. Elle propose d'organiser, hors mouvements locaux, à effet du 1er décembre 2022, un appel à candidatures national ciblé sur 100 emplois A+ / A / B / C du réseau, qui sera lancé en juillet 2022.

Cette annonce intervient alors que le 7 juillet sont censées commencer des négociations à la DGFIP sur l'indemnitaire. Une provocation sur la méthode, mais aussi sur le fond ! :

Cette indemnité sera attribuée à la double condition de :

- l'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle
- et de l'existence d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi.

L'agent qui rejoindra l'un des postes devra l'occuper pendant une période minimale de 5 ans. Il bénéficiera de la prime d'un montant de 10 000 €, qui sera versée en 3 fois, la première fraction dès l'installation, la 2ème au terme de 2 ans et demi, et la 3ème au terme de 5 années de présence sur le poste.

La DGFIP appuie ce nouveau dispositif sur le seul précédent connu en métropole au sein de la DGFIP, c'est à dire la prime de fidélisation territoriale en Seine-Saint-Denis mise en place en 2020.

Alors que les stratégies sont multiples pour permettre aux entreprises de se prémunir contre tout contrôle et toutes poursuites liées au recouvrement (constitution de holdings, sociétés écrans, dirigeant de paille, organisation patrimoniale etc.) le désarroi des services de recouvrement vient sans doute du fait qu'au-delà de la seule logique de l'indicateur statistique auxquels ils sont soumis, ils manquent cruellement de moyens humains ou juridiques pour recouvrer.



Ce nouveau dispositif n'a rien à voir avec celui mis en place à la direction du 93. En effet dans cette DDFIP, elle concerne les services de direction et tous les services qui lui

sont rattachés : SIP, SIE, SPF, PCE, trésoreries, paierie, PCR, SDE, SDIF, PRS, brigades. Les personnels éligibles sont tous les agents qui exercent leurs fonctions de façon permanente dans le département quel que soit leur statut, leur grade ou les missions qu'ils exercent. Ils doivent compter 5 ans d'ancienneté en Seine Saint Denis à compter du 1er octobre 2020. Aucune mobilité fonctionnelle ou géographique n'est exigée et tous les agents sont éligibles ! Au surplus elle concerne environ 40 000 agents publics, civils et militaires de la Fonction Publique d'État dans le département.

L'attractivité devient donc l'alibi pour mettre en place la rémunération au mérite pour certains agents. Et ce n'est que le début puisque cette procédure a vocation à être reconduite chaque année sur quelques nouveaux postes !



Communiqué - CTM du 23 juin 2022 « *Je vous interdis d'avoir cette opinion* ».

« Je vous interdis d'avoir cette opinion »

C'est en ces termes que le Ministre Le Maire a interrompu la lecture de la déclaration liminaire de la CGT lors du premier CTM de cette nouvelle mandature. Dans celle-ci nous pointions la responsabilité de la politique gouvernementale dans la banalisation des idées du Rassemblement national et l'élection de 89 députés RN contre seulement 8 aux élections législatives de 2017.

Bien que nous ayons rappelé le rôle historique de la CGT dans la lutte contre le fascisme et le racisme, le ministre nous a une nouvelle fois interrompu avec un *« Vous avez franchi une ligne rouge que je vous interdis »*.

Il a ajouté que les organisations syndicales n'avaient pas à avoir d'opinion politique mais devaient se limiter à intervenir sur les conditions de travail des collègues. Après le ministre Dussopt qui en novembre avait eu la même analyse, il semble donc qu'il s'agisse de la position gouvernementale : les ministres peuvent vanter leur politique mais sans critique de celle-ci !

La CGT n'acceptera jamais de se plier à cette vision du rôle des organisations syndicales ! La démarche constante de la CGT est de défendre l'intérêt des travailleurs au travail comme en dehors (santé, logement, retraite, éducation...).

Cette conception de la démocratie sociale a conduit la CGT à quitter la séance.

Nous ne pouvons tolérer de participer à un dialogue social qui interdit la liberté d'expression, la liberté syndicale et la liberté d'opinion !

Extrait de la déclaration liminaire CGT :

« Ce CTM se déroule au lendemain d'élections législatives qui ont considérablement mis à mal le gouvernement que vous représentez. Après cinq années de gouvernance qui n'ont jamais tenu compte de l'opposition, ce que M. Bruno Lemaire vous qualifiez de « choc démocratique », nous le qualifierons de « sursaut démocratique ».

Pour autant, vous avez la responsabilité des résultats tristement historiques d'un parti xénophobe et raciste. Le Rassemblement National est passé de 8 députés aux élections de 2017, à 89 sièges dimanche. C'est une honte pour les valeurs de la République et une atteinte grave aux principes que la CGT ne cesse de défendre depuis sa création.

Vous, et le gouvernement que vous représentez en êtes en grande partie responsables. Vous avez largement contribué, avec d'autres, à la banalisation des idées du front national, et surtout, sur les 61 circonscriptions où le Rassemblement national était en duel avec des candidats issus de l'alliance de la gauche, les candidats du Président Macron ont refusé d'appeler au barrage républicain ! Vos silences et parfois même les paroles honteuses de certains anciens ministres de la majorité sont ce que vous êtes et nous ne l'oublierons pas.

Concernant le point traitant du recueil de la parole des femmes victimes de violences au sein du ministère. C'est une noble cause nous en conviendrons toutes et tous.

Mais pourquoi ? Nous reprendrons ici la question posée par la jeune Laura au Président de la République dans le Tarn : « Emmanuel Macron, vous mettez à la tête de l'Etat des hommes accusés de viols et de violence sur les femmes. Pourquoi ? »

Comme le souligne très justement la journaliste Aurélie-Anne Thos dans son édito, cette question pointe la contradiction entre le discours et les actes du Président. Il n'est pas question de discuter sur la présomption d'innocence mais de se demander pourquoi le chef de l'État fait ce choix, quelles sont les raisons de ces nominations ? Pour paraphraser cette journaliste, nous ferons toutes nôtre la question de Laura, pourquoi ?

C'est pourquoi nous nous interrogeons sur la finalité réelle de ce projet : est-ce une nouvelle fois une déclaration d'intention, un affichage « dans l'air du temps » ? » (...)

La suite à lire sur le site cgtfinances.fr.