



## Déclaration liminaire CTL du 13/06/2022

Le Directeur Général a lancé un remue méninges pour associer les agents au nouveau contrat d'objectif et de moyens de la DGFIP. Outre la mise en place sans concertation de cette démarche, elle se réalise dans la précipitation la plus totale sans connaître la méthode.

S'agit-il d'une réelle volonté de favoriser l'échange et l'écoute, de permettre à chacun de s'exprimer librement ? Encore faudrait-il d'ailleurs que les collègues en trouvent le temps et l'envie. Ne s'agit-il pas plutôt d'une énième opération de communication caricaturale, destinée à servir d'écran de fumée, voire d'alibi ou de caution morale à une nouvelle charge contre nos services ?

De plus, cette concertation des agents nous laisse songeur car nous avons en mémoire d'autres démarches participatives qui se concluent par beaucoup de frustration de la part des participants.

Dans la fonction publique, la colère monte contre la perte de pouvoir d'achat. Les résultats de l'observatoire interne de la DGFIP indiquent que la première préoccupation des agents est la rémunération mais aucun calendrier ne paraît venir de ce côté-là, les promesses électorales ont une courte durée de vie.

Toutefois ici et là, les colères montent contre le nouveau modèle de la fonction publique idéalisé par le Président. Ainsi, le corps diplomatique et la nouvelle promotion de l'INSP ont lancé un mouvement de grève sans précédent pour dénoncer les dérives de la réforme de la haute fonction publique ; même la très conservatrice association des Administrateurs des Finances Publiques par la voix de son président a critiqué cette réforme.

Depuis trois ans, les règles RH évoluent en permanence (mutation au département; délais de séjour systématiques ; multiplication des postes à profil et appels à candidature; fin du quota de 50% entre les rapprochements et les convenances personnelles). Avec les lignes directrices de Gestion, la DGFIP multiplie le recrutement des contractuels sur des missions pérennes, dans toutes les directions, sur toutes les catégories d'emplois, y compris dans des départements et des directions où des titulaires pouvaient prétendre à une mutation ! Elle précarise ainsi ces emplois et contribue à la destruction du statut

En ce qui concerne les points abordés lors de ce CTL, il ne nous appartient pas de juger le travail des agents de la DNEF ni qualitativement ni quantitativement. Notre rôle est surtout de vérifier si la Direction met tout en œuvre afin que les agents de la DNEF soient en mesure d'accomplir leurs missions dans les meilleures conditions, notamment en termes de personnel et de soutien aux agents. S'il est nécessaire et intéressant de connaître les résultats des structures, nous regrettons que ce rapport ne rende jamais réellement compte du travail accompli par les agents. Par ailleurs, il est nécessaire de faire des liens entre les risques identifiés dans le DUERP avec les résultats présentés dans ce rapport.

Néanmoins, nous saluons la qualité des documents communiqués et le fait que tous les services de la DNEF y soient mentionnés.

Toutefois, 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 contrôle fiscal s'est « féodalisé ». Ainsi chaque Direction, selon l'humeur de leurs numéro 1, semble déterminer leur politique en matière de contrôle sans concertation, même le chef de service de SJCF a regretté à mot couvert cette pratique à l'occasion du dernier Groupe de Travail sur le contrôle fiscal

Concernant la formation professionnelle, nous regrettons la montée en puissance des E-formation, si cette modalité s'est imposée à l'occasion de la crise sanitaire, elle ne doit pas devenir la norme.

Concernant le bilan sur le télétravail, ce nouveau mode d'organisation du travail est plébiscité par les agents. Toutefois il est un frein aux collectifs de travail et surtout le télétravail ne doit pas devenir un argument pour réduire les espaces de travail.

Enfin, le bilan sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, est un vaste sujet qui dépasse la DGFIP, mais force est de constater que le « plafond de verre », c'est-à-dire le fait que, dans la structure hiérarchique de la DGFIP, les niveaux supérieurs sont proportionnellement moins accessibles aux femmes, est toujours bien présent ! Il est dû à plusieurs facteurs, et en particulier au fait que les femmes assument en moyenne 72 % des tâches domestiques et 65 % des tâches parentales. Ce sont aussi majoritairement elles qui gèrent le soin aux personnes dépendantes, âgées ou en situation de handicap de leur propre famille, mais aussi celle de leur conjoint.

Et puis, ne nous cachons pas la vérité, une corporation comportant une majorité d'hommes choisit des hommes. Grâce aux jurys mixtes, cette tendance tend naturellement à s'inverser.

Enfin, nous souhaitons qu'un point sur le projet du déménagement soit effectué à l'occasion de cette réunion ainsi qu'un point sur les projets adoptés dans le cadre du fond de transformation du cadre de vie au travail.