

Pantin le 18 octobre 2016

Monsieur le Président

La DGFIP et ses agents sont en danger.  
Ces mots sont très forts et ne sont pas choisis par hasard.

Cela fait des années que nous tirons le signal d'alarme mais le train des réformes ne s'est jamais arrêté, n'a même jamais ralenti au contraire ! Il n'a fait qu'accélérer sans se préoccuper ni des agents, ni des usagers, ni de cette belle maison qu'est la DGFIP. Non, la seule préoccupation de nos ministres, des DG et de la plupart de nos directeurs, est la suppression des emplois, sans même en appréhender toutes les conséquences sur les missions et les agents, et au-delà la gestion leur « petite » carrière à défendre.

Cette fois nous allons droit dans le mur et nous devons tous, vous aussi membres de la parité administrative, dire STOP.

Notre principal désaccord avec le Directeur Général réside dans le fait que nous considérons que la DGFIP est en péril alors qu'il ne reconnaît qu'une situation tendue. Quand nous affirmons que les évolutions structurelles sont trop rapides, qu'elles menacent le professionnalisme et le maillage territorial, qu'elles obscurcissent l'avenir professionnel des cadres et des agents, et qu'au surplus, elles ne constituent en rien une solution, le Directeur Général prétend qu'elles sont raisonnables et mesurées et qu'au contraire elles participent d'une forme de protection pour la DGFIP dans la mesure où elles démontrent nos capacités d'adaptation et d'adaptabilité.

Pour nous, les fameuses « *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 des règles de gestion où la hiérarchie des normes est d'ores et déjà inversée.

La question de l'emploi demeure un sujet central de discorde entre nous.  
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.

Le Directeur général précise que «le nombre des suppressions d'emplois l'an prochain à la DGFIP, qui s'exprime exclusivement en "équivalents temps plein" (ETP), est fixé à 1.630 en l'état actuel du PLF, c'est-à-dire avant son examen par le Parlement, ce qui représente 500 de moins qu'en 2016 ».

Selon lui, l'inflexion dans le volume des suppressions d'emplois résulte de son action auprès des autorités de tutelle, en lien avec l'arrivée programmée du prélèvement à la source (PAS). Nous considérons pour notre part que « l'effort » (300 suppressions effectives de moins que l'année dernière) marque son échec. En effet, les 1 800 suppressions d'emplois réelles cumulées aux restructurations

qui se poursuivent vont encore réduire nos capacités d'action et notre professionnalisme ainsi qu'accroître les tensions et dégrader les conditions de vie au travail.

Alors quand le DG se glorifie sur Ulysse de la diminution des suppressions d'emploi en 2017 par rapport à 2016, c'est un peu vite oublier les 37 000 emplois supprimés à la DGFIP depuis 13 ans ! Quel cynisme vis-à-vis des agents ! Quel manque de considération !

Pour arrêter cette politique qui remet en cause le service public républicain, nous exigeons dès maintenant l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et des restructurations ainsi que le renforcement des moyens humains et budgétaires.

**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.

Le projet concernant le PAS qui, s'il se met en place, sera un choc culturel pour les contribuables qui devront se montrer particulièrement réactifs dans la gestion et le suivi de leur impôt sur le revenu et pour les agents qui devront l'être tout autant, engendra :

- des sollicitations supplémentaires de la part des contribuables avec des services d'accueil déjà en difficulté
- une charge supplémentaire pour les SIP dans le cadre de demande des contribuables pour changer les taux de prélèvement
- une charge supplémentaire pour les SIE dans le gestion du reversement des prélèvements par les entreprises
- une charge supplémentaire pour les différents services de contrôle pour vérifier à la fois le taux de prélèvement et le montant du reversement. Eh oui monsieur le Président, nos gouvernants semblent oublier qu'il existe des entreprises qui ne reversent pas leur cotisations sociales ou la TVA qu'elles collectent.

Pour Solidaires Finances Publiques, cette mise en oeuvre n'est pas la réforme fiscale attendue, elle ne constitue ni une simplification ni une contemporanéité comme cela a été annoncé.

Concernant le contrôle fiscal, pour Solidaires Finances Publiques, la nouvelle organisation territoriale du contrôle fiscal fait peser un vrai risque et pose de grands défis au réseau et à la mission.

Face à un contexte où l'évasion et la fraude fiscales sont devenues un enjeu économique, c'est bien le besoin de mutualisation, de formation (ce qui suppose une certaine proximité et stabilité) et le renforcement des moyens juridiques, techniques et humains qui devraient être les priorités pour gagner en efficacité.

En outre, notre DG n'hésite pas à remettre en cause l'ensemble des agents du contrôle fiscal dans leur probité (via la création d'un livret du vérificateur) et leurs compétences professionnelles (via la création d'un jury chargé d'évaluer nos compétences). Nous aussi, nous aurions à dire sur les compétences professionnelles et humaines de certains de nos supérieurs !!

**Nous devons prendre le destin de NOTRE DGFIP en main. Nous devons la protéger et la défendre en tant qu'agent de cette maison mais aussi en tant que citoyen.**

Tout ceci est consternant et tout cela se traduit dans les faits Monsieur le Président.

Lors du dernier CTL, vous nous avez présenté le bilan du baromètre social de la DNEF.

Il ressort de cette enquête de très grandes inquiétudes sur notre avenir :

- Seulement 24 % d'entre nous pensons que la DGFIP évolue dans le bon sens
- Seulement 1/3 des agents pensent que le rythme de changement au sein de la DGFIP est trop lent ou comme il faut
- Seulement 21% des agents pensent que le climat social au sein de la DGFIP est bon
- Seulement 2% des agents pensent que leur motivation augmente,
- Seulement 38% des agents sont optimistes sur leur avenir au sein de la DGFIP

Le Directeur Général a indiqué, l'année dernière, lors de la présentation des résultats au niveau national : « *Nous devons maintenant tirer les meilleurs enseignements de cette enquête en cherchant à répondre à vos principales attentes* ». Au vu des dernières réformes effectuées, annoncées, expérimentées, il n'est pas certain que les réponses apportées à nos attentes soient celles qui étaient attendues.

Cette enquête montre qu'il reste de nombreux points à améliorer comme la rémunération (62% de non satisfaits), les possibilités d'évolutions de carrière (63% de non satisfaits) et la reconnaissance de notre travail (61% de non satisfaits).

Les agents attendent monsieur le Président et ils attendent beaucoup de cette CAP.

Les résultats de la CAP Nationale de l'année dernière nous ont tous déçus, et nous espérons que cette année nous obtiendrons le maximum de promotions.

Solidaires Finances Publiques réaffirme son attachement à la promotion interne à la DGFIP.

La liste d'aptitude en est un des éléments. Elle permet de constituer une voie alternative d'accès à la catégorie supérieure pour les agents n'ayant pas bénéficié de la promotion interne par concours ou examen professionnel et ce, le plus souvent, pour des raisons personnelles les ayant contraints à ne pas pouvoir les passer. Le plan de qualification qui, années après années, ne cesse de se réduire limite les possibilités de promotion des agents de la DGFIP, les listes d'aptitude en sont particulièrement impactées.

Pour Solidaires Finances Publiques la liste d'aptitude doit reposer sur des critères objectifs et transparents pour tous.

En ouverture des travaux nous souhaitons avoir communication de la volumétrie des possibilités de promotion que vous a transmise la direction générale.

Nous remercions nos collègues des ressources humaines pour le travail effectué et leur disponibilité.