



COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL DU 04 MARS 2025- DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

En décembre dernier, FRANCE STRATEGIE organisme rattaché au service du Premier Ministre a rendu un rapport sur **l'attractivité de la fonction publique**.

Selon les rédacteurs du rapport, la crise de l'attractivité des métiers de la fonction publique est « *structurelle, durable et généralisée* » et concerne les trois versants et toutes les catégories d'emploi et de statuts.

Ainsi, **15%** des postes offerts aux concours de la fonction publique d'État n'ont pas été pourvus en **2022**.

Quant aux perspectives, l'organisme recommande de consolider les avantages à travailler dans la fonction publique en alliant la « *garantie de l'emploi* » avec des perspectives d'évolution et de progression dans les carrières.

Cette crise de l'emploi public est d'une nature et d'une ampleur nouvelle, et devrait se prolonger dans les années à venir. Les auteurs éclairent de manière inédite ces difficultés d'attractivité et leurs déterminants : image, carrières, rémunérations, conditions de travail, en comparaison avec le secteur privé. Autant de facteurs qui doivent être mobilisés conjointement comme leviers d'action pour reconstruire l'attractivité de la fonction publique.

12 candidats se présentaient pour un poste offert aux concours de la fonction publique d'État dans les années 2000 : ils ne sont plus que 4 aujourd'hui. Si les tensions sur les recrutements d'enseignants et de soignants sont bien connues, la crise affecte l'ensemble des ministères (Intérieur, Finances, Justice, armées notamment) comme les fonctions publiques territoriales et hospitalière...

Si rien n'est fait, ces difficultés devraient perdurer voire s'aggraver pour certains métiers, du fait de l'érosion des viviers de futurs agents publics et de la concurrence accrue exercée par secteur privé pour recruter des jeunes débutants, alors que les besoins de recrutement resteront importants, notamment pour remplacer les départs en retraite.

Alors oui, il est grand temps d'améliorer les carrières des agents de notre administration et d'indexer le point d'indice sur l'inflation, réclamés tant de fois par la CGT Finances Publiques.

Confrontés aux incessantes restructurations, aux retours en arrière perpétuels, les agents de la DGFiP sont en perte de repères. Tout cela cumulé aux centaines de suppressions d'emplois depuis de longues années, aux blocages des rémunérations, la fin de la Gipa etc.....la coupe est plus que pleine !

Nous nous retrouvons donc avec d'un côté une administration exsangue, avec des services en très grande difficulté, des missions (ou des pans de missions) sacrifiées ou abandonnées et de l'autre des agents maltraités, cassés...

Le contrôle fiscal n'y fait pas exception, même après avoir été officiellement sanctuarisé pendant une certaine période (mais comment réellement sanctuariser une mission quand tout s'effondre autour ?).

Un groupe de travail au niveau national sur la réorganisation du contrôle fiscal s'est tenu le 12 **novembre dernier**.

Dans ce groupe de travail, étaient présentées entre autres les thématiques suivantes :

- les pôles de contrôle et d'expertise
- les structures patrimoniales, brigades et BCR
- les pôles nationaux de contrôle à distance

A travers ce groupe de travail, la CGT FINANCES PUBLIQUES estime que la DG transpose le schéma **destructeur du NRP sur la sphère du contrôle fiscal** :

- création de super structures nationales de soutien
- création des pôles de contrôle à distance,
- destruction de la programmation locale au bénéfice du data-mining à outrance avec pression sur les indicateurs
- regroupement des services de contrôle

Pour cette refonte du contrôle fiscal, la Direction Générale laissait une certaine latitude aux directions locales pour trouver l'organisation la plus efficace possible. Il fallait donc trouver de beaux acronymes :

PID : pôle d'investigation et de détection, **PDV** : pôle départemental de vérification (celui-ci est risqué je vous l'accorde, pour les départements qui ont eu l'incroyable idée de se passer d'une BDV : brigade départementale de vérification), **BAC** : brigade des affaires complexes et enfin l'acronyme qui semble l'emporter **PUC** : pôle unifié de contrôle.

En effet, 30 % des directions locales ont mis en place des PUC avec 2 à 4 structures de contrôle à l'intérieur (BCR, BDV, PCE, PCRP).

La CGT est loin d'être convaincue par ces nouvelles réformes des services de la DGFiP.

Notre syndicat continue à revendiquer :

- la conservation de la proximité géographique de toutes les implantations des services de contrôle et d'expertise impliquant le maintien des trois strates de contrôle : national, régional, départemental;
- des moyens humains, matériels, financiers et juridiques suffisants pour mener les missions du contrôle fiscal dans de bonnes conditions, pour les usagers et pour les agents
- que le DATA MINING, TEXT MINING restent des outils mis à la disposition des services de contrôle mais sans nuire à l'autonomie, et à l'initiative des agents. Comme les statistiques ou les indicateurs, l'intelligence artificielle ne posent pas de problèmes particuliers, c'est l'utilisation qui en est faite qui doit rester cohérente.

Malgré ces réformes incessantes, qui ont pour unique objectif la réduction des effectifs, les agents restent attachés à leurs missions et ont besoin d'être entendus, à l'image des constats qui ne manqueront pas d'être alarmants dans les résultats de l'Observatoire Interne qui vient de s'achever.