



CAPL D'AFFECTATION DU 21 JUIN 2018

DECLARATION LIMINAIRE DE LA SECTION CGT FINANCES PUBLIQUES DIRCOFI SUD-PYRENEES

Monsieur le Président,

Cette CAPL se tient dans un contexte très tendu. Le gouvernement ne cesse de s'en prendre aux salariés du secteur privé et du secteur public. En effet, après la mise en place de la Loi Travail, il s'en prend aux fonctionnaires. Après le nouveau gel de la valeur du point d'indice annoncé le 18 juin pour 2019, la journée de carence, les perspectives annoncées de 50 000 suppressions d'emplois supplémentaires dans la fonction publique d'état, la privatisation, l'externalisation ou l'abandon pure et simple des missions publiques, cette nouvelle attaque est insupportable et inacceptable. En fait, le gouvernement refuse d'envisager les services publics autrement que sous l'angle de leurs coûts, sans jamais prendre en compte ce qu'ils apportent à la population, notamment la plus fragile.

Le 05 juin dernier, le Ministre de l'Action et des Comptes Publics par une lettre adressée aux cadres supérieurs et aux fédérations syndicales a confirmé ce total de suppressions de postes de fonctionnaires d'État sur la période 2018-2022.

Dans ce courrier le ministre fixe trois priorités pour appliquer cette politique à savoir :

- une meilleure qualité de service aux usagers,
- des conditions de travail modernisées pour les agents
- la baisse des dépenses publiques

Le principal pourvoyeur de postes de notre ministère sera encore une fois la DGFIP. Jamais ce ministère n'a connu une telle vague de suppressions et les organisations syndicales considèrent que si le ministère continue à réduire les effectifs et dévaloriser nos missions, nous allons droit dans le mur et nous connaissons inévitablement une recrudescence des risques psychosociaux chez les agents.

Nous ne pouvons par ailleurs aborder cette CAPL sans dénoncer encore une fois les projets de CAP 2022. Rien n'est officiellement annoncé et pourtant tout se joue contre les fonctionnaires .

Ainsi, vendredi 25 mai se tenait à la DGAFP (Fonction publique) un groupe de travail dans

le cadre du CAP2022 intitulé « **Chantier dialogue social : définir un nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique** ». Il s'agissait là, de la deuxième réunion sur ce thème, avec pour sujet à l'ordre du jour les objectifs et pistes d'évolution sur les organismes consultatifs compétents en matière de questions individuelles. La lecture de ce document est sans appel : il s'agit de rendre les fonctionnaires corvéables à merci, en les privant des voies de recours et de défense que sont les CAP !

C'est intolérable ! Encore un « coup bas » envers le dialogue social !

D'ailleurs pourquoi parler de « dialogue » puisqu'il ne s'agit plus que d'énoncer les décisions prises.

La CGT tient à redire d'emblée son profond attachement à ces organismes **paritaires** consultatifs. En effet, ils constituent un des piliers du Statut Général et également, un outil essentiel pour la vie des agents, pour leur carrière et pour une gestion transparente et démocratique. Nous le redisons avec d'autant plus de netteté et de fermeté qu'un certain nombre d'éléments, allant sans cesse dans le même sens, laissent à penser que la volonté du gouvernement est de réduire, pour ne pas dire casser, les outils du dialogue social et les moyens des représentants des personnels.

Face à ces dégradations accentuées des conditions de travail et du dialogue social la CGT demande que les moyens nécessaires et indispensables pour une action publique de haut niveau soient mis en place.

C'est parce que nous mesurons le caractère et les conséquences profondément destructrices des réformes envisagées pour les services publics, les agents et les usagers de la Fonction Publique que nous les combattons avec détermination.

En matière de gestion des personnels, à l'avenir et déjà maintenant dans certaines directions, les affectations se feraient au département avec un délai de séjour de deux ans, les affectations dans les DIRCOFI et directions nationales se feraient au profil. Le «suivi de compétences» induira une mobilité forcée et, corrélée à la rémunération au mérite, et ne pourra que provoquer des dégâts et une inéluctable remise en cause du statut et de l'indépendance des fonctionnaires en charge de ces missions.

Au-delà, c'est la conception même du contrôle fiscal, contrepartie à l'obligation de déclaration, qui est menacée car, la fonction du vérificateur est transformée en un rôle de conseil, voire d'audit, avec la mise en place de la garantie fiscale contrôlant (ou plutôt « régularisant ») un nombre limité de points, et si possible du bureau. C'est donc un changement dogmatique et structurel de notre administration et de nos missions que nous promettent M Macron et son gouvernement ! Pour eux, la lutte contre la fraude fiscale devient une posture événementielle !

Face à ce constat, pour la CGT Finances publiques, l'heure n'est pas à la résignation mais à la poursuite des actions et des débats avec tous les personnels pour poser et faire peser les principes et les revendications nécessaires au maintien et au développement de nos missions dans le cadre du statut général des Fonctionnaires avec tous les droits et garanties y afférant.

En guise de conclusion la CGT Finances Publiques soumet à la réflexion des membres de la CAPL de ce jour les constats et la proposition n°4 du rapport de la Cour des comptes du 20 juin 2018 sur la DGFIP qui sont les suivants :

pour les constats : La mobilité des agents est très fortement contrainte par la rigidité des règles de gestion, qui ne permettent pas d'allouer efficacement les ressources aux

besoins. La mobilité géographique des agents est limitée par la lourdeur des procédures, concentrées au niveau national, y compris pour des mouvements internes au département. De plus, le critère de l'ancienneté continue de primer sur la compétence. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, initiée il y a peu, ne permet pas encore d'anticiper efficacement les grands enjeux auxquels est confrontée la DGFIP : évolution des métiers sous l'effet de la dématérialisation, du vieillissement du corps social, et du besoin de compétences nouvelles.

Pour la proposition

/ 4. identifier les compétences dont la DGFIP aura besoin à l'horizon de dix ans et en tirer les conséquences en matière de recrutement et de formation.

A n'en pas douter des changements s'annoncent et la CGT considère que ces changements ne pourront qu'être régressifs pour les agents, pour les usagers et pour la qualité du service public de proximité.

