



Déclaration liminaire au Comité technique local du 08/12/2021

Le CTR habituel des suppressions d'emplois vient de se tenir sans grande surprise quant à leur nombre, puisqu'il était déjà fixé en 2019 dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs.

Pour 2022, les suppressions s'élèvent à 1.506 emplois. Initialement prévues à hauteur de 1.600, elles ont été minorées des 94 emplois transférés par les Douanes pour compenser la prise en charge par la DGFIP de taxes douanières, sans toutefois avoir réellement évalué la charge de travail.

Depuis la création de la DGFIP en 2008, c'est plus de 30.000 emplois, soit 1/4 des effectifs, qui a disparu. On peut donc s'interroger sur l'existence future de la DGFIP en tant qu'administration, sur les missions qu'elle doit accomplir et sur les moyens qui lui sont alloués.

En effet, les effectifs sont insuffisants pour faire face à la charge de travail. Pour l'absorber, mais sans recourir au recrutement de fonctionnaires, la DGFIP développe le recours aux emplois précaires. Ainsi, à la DNVSF, une contractuelle a été recrutée pour 11 mois afin de combler la vacance d'emploi d'un contrôleur brigade. Son salaire sera bien évidemment inférieur à celui d'un contrôleur sous statut, puisqu'elle ne percevra aucune prime, d'ailleurs il n'est même pas certain que lui soit versé la prime de fin de contrat de 10 %, puisqu'aucune communication n'est faite à ce sujet.

Au-delà du simple principe « à travail égal, salaire égal », ce mode de recrutement est propre à dévaloriser les compétences des contrôleurs déjà en poste. En effet, leur mission ne nécessiterait aucune formation initiale telle qu'elle est délivrée à l'ENFIP et une formation locale de 2 jours serait amplement suffisante pour maîtriser la complexité des domiciliations fiscales.

Comme l'a toujours revendiqué la CGT Finances Publiques, le concours doit être le seul moyen d'accès à la fonction publique. En effet, il est le seul permettant l'égalité d'accès à la fonction publique, la possibilité d'une formation initiale et, à grade égale, une égalité salariale.

Le manque de reconnaissance envers les fonctionnaires dans leur implication à la réalisation des missions qui leur sont confiées est d'ailleurs assumé par les gouvernements successifs qui, depuis 2017, et après une revalorisation de seulement 0,6 %, refusent obstinément l'augmentation du point d'indice au minimum à hauteur de l'inflation. Seules quelques mesures indiciaires sont parfois consenties sur certaines catégories pour éviter ainsi que les fonctionnaires soient rémunérés en dessous du SMIC.

Pour dissimuler un tel constat, la DGFIP, s'enorgueillit de la signature « d'un protocole d'accord relatif à la reconnaissance professionnelle de l'engagement des agents », en communiquant sur une prime exceptionnelle et non reconductible de 15,8 millions €. Prime à répartir selon les grades et dont le montant était déjà arrêté avant toutes informations des organisations syndicales rebaptisées pour l'occasion « concertations ».

Sans doute au regard de l'indigence des montants accordés à chaque agent, une enveloppe supplémentaire de 10 millions € a été accordée, non pas pour augmenter le montant de la prime exceptionnelle, mais pour qu'il puisse, pour un montant d'environ 100 €, améliorer son cadre de vie et son environnement de travail. La DNVSF est ainsi dotée de 30.605 €.

Une « boîte à idées » électronique a alors été mise à disposition de chaque agent de la DGFIP, laissant ainsi supposer que les conditions de vie au travail et leur amélioration relève d'une démarche individuelle ne nécessitant que 100 € et que, dès lors, les représentants du personnel, tant au niveau national que local, ont perdu toute légitimité dans ce domaine.

Dans ces conditions, il est évident que la CGT Finances Publiques s'interroge sur sa participation aux instances paritaires puisque les décisions intéressant l'ensemble des personnels sont déjà arrêtées d'office au niveau de l'Administration centrale et que les directions locales ne font que les décliner sans possibilité de les modifier.

Enfin, concernant la crise sanitaire, le Premier ministre vient d'annoncer qu'au regard de la situation actuelle, il convient de recourir davantage au télétravail et, concernant la fonction publique, l'autorisation du télétravail jusqu'à trois jours par semaine.

Dans ce cadre, la DNVSF compte-t-elle permettre aux agents qui le souhaiteraient d'augmenter leur nombre de jours télétravaillés et, pour nos collègues nouvellement affectés, de leur permettre l'accès au télétravail, sans que celui-ci soit limité à une situation de cas contact ?