



Déclaration liminaire au Comité technique local du 30 juin 2022.

A la conférence salariale Fonction Publique du 28 juin 2022, le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques vient enfin d'annoncer une augmentation du point d'indice de 3,5 %. Il confirme ainsi, comme l'a toujours revendiqué la CGT Finances-Publiques, que le seul moyen de rémunérer dignement les agents est l'augmentation de la valeur du point d'indice et non quelques mesures indiciaires sur les catégories les plus mal payées de la Fonction publique. Pour autant, cette augmentation est à comparer non seulement au gel du point d'indice en vigueur depuis 2017 et à une augmentation sur 12 ans (depuis 2010) de 1,2 %, mais aussi à l'inflation sur un an au minimum de 5,2 %.

Pour justifier ce très faible 3,5 %, le Ministre avance une augmentation annuelle du salaire individuel du fonctionnaire de 1,5 % qui ferait donc un total proche de l'inflation. Or, compte tenu du vieillissement de la fonction publique, notamment au niveau des fonctionnaires d'État, par la diminution des places au concours, nombre de fonctionnaires n'ont pas bénéficié d'une augmentation individuelle de leur traitement de 1,5 %. D'ailleurs et étrangement, le ministre le reconnaît puisqu'il reconduit le système de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) qui ne concerne que les fonctionnaires dont le traitement moyen sur 4 ans n'a pas augmenté à hauteur de l'inflation.

La reconnaissance de l'implication des fonctionnaires dans leurs missions étant déconnectée du traitement qu'ils perçoivent, même après les 3,5 % chichement concédés, il est alors mis en avant, par des opérations de communication, leur dévouement, leur implication et l'importance des missions qu'ils accomplissent. Ainsi, pour les agents en charge de l'impôt et de son contrôle, la DGFIP fait l'éloge de leur « expertise en matière de lutte contre la fraude fiscale » sur le portail Ulysse en communiquant sur son action contre Mc Donald's, dont la fraude et sa répression ont été largement commentée par les médias. Celle-ci ne concerne pourtant qu'une Convention judiciaire d'intérêt public (CJIP) du 31/05/2022 qui précise littéralement avant la signature des parties « l'ordonnance par laquelle le président du tribunal judiciaire valide une convention judiciaire d'intérêt public n'emporte pas déclaration de culpabilité et n'a pas la nature ni les effets d'un jugement de condamnation ». Donc, Mc Donald's ne s'est jamais livré à des pratiques frauduleuses, notamment au moyen des prix de transfert, pour se soustraire à l'impôt. D'ailleurs la DGFIP a reconnu cette absence de fraude fiscale puisque, d'après la convention judiciaire du 31/05/2022, elle a signé avec Mc Donald's un règlement d'ensemble pour les impôts éludés de 2009 à 2020 le 30/05/2022 (soit un jour avant le CJIP).

La manière dont la fraude (ou la non fraude d'après la CJIP) a été détectée et appréhendée par la DGFIP est également intéressante.

D'après la CJIP, l'initiative en revient aux représentants des salariés du Comité d'entreprise de Mc Donald's qui ont porté plainte dès 2014 et également en 2015 pour blanchiment de fraude fiscale aggravé, abus de biens sociaux, présentation de comptes

inexacts faux et usage de faux et recel aggravé. En janvier 2016, le Parquet national et financier ouvre alors une enquête préliminaire. Ne pouvant ignorer l'action intentée par le Comité d'entreprise de Mc Donald's pour blanchiment de fraude fiscale, la DGFIP après avis favorable de la CIF porte donc également plainte fin 2016 pour fraude fiscale. L'action de la DGFIP pour lutter contre la fraude fiscale semble donc bien mince même si l'évaluation de prix de transfert demande une grande compétence de la part des collègues confronté à cette problématique. Sans l'action du Comité d'entreprise de Mc Donald's la communication sur la répression de la fraude fiscale n'aurait pas été si exemplaire. D'ailleurs, la fraude sociale a été oubliée puisque l'action initiale du comité d'entreprise de 2014 est destinée à la perception par les salariés des primes d'intéressement calculées en fonction des bénéfices réellement réalisés et des cotisations sociales patronales qui y sont attachées.

La mise en avant de la répression de la fraude fiscale par la DGFIP n'est peut-être alors que de la flatterie à destination de services normalement en charge de cette mission et dont les agents sont passés d'acteurs à spectateurs au fil des réformes issus d'un choix d'une politique libérale.

A la DGFIP, les mouvements de mutation de l'ensemble des grades ne manquent pas de nous interpeller. En effet, quel que soit le grade, les effectifs sont en déficits partout sur le territoire. Pour illustration, nous n'évoquerons que la situation des cadres C. A l'issue du mouvement national, le déficit d'emploi est de 1243 avant renonciation, mais de 2325 après renonciation des stagiaires.

La DNVSF n'est pas en reste, puisque il ressort de la situation officielle présentée par l'administration centrale au 31 décembre 2022, un déficit d'emploi de 3 collègues.

Bien entendu, la DGFIP entend compenser partiellement cette situation catastrophique par le recrutement de contractuels. Là encore, la direction n'est pas en reste puisqu'elle entend recruter 2 cadres C par ce biais.

La CGT réaffirme son opposition à ce mode de recrutement qui place dans l'insécurité les collègues concernés.

Comme le rappelle le rapport d'activité 2021, le portefeuille de la DNVSF a été élargi avec l'abaissement du seuil d'entrée. La brigade de programmation qui réalise 73,3 % du programme de la DNVSF voit son activité augmenter fortement, sans que le nombre d'agents affectés à la structure le soit lui-même, à la hauteur des nouveaux enjeux.

Il nous apparaît donc indispensable de mettre en adéquation les effectifs de la brigade de programmation à l'augmentation de la charge induite décidée par la direction.

Le tableau TBVS 2021 présenté par la direction démontre encore une fois que les services de direction se font largement écrêter. Or le discours de la direction de ces dernières années étaient de faire en sorte de réduire et maîtriser le nombre des écrètements. Par ailleurs, il aurait été intéressant de recouper les agents écrêtés et ceux ayant alimenté leur CET.

Il pourrait alors être établi l'éventuelle charge de travail trop importante pour ces agents qu'il conviendrait, dès lors, de prendre en considération. Soit la charge est permanente et

nécessite de recruter du personnel supplémentaire, soit il s'agit d'un pic d'activité, auquel cas, il conviendrait de rémunérer les heures écrêtées.

Les charges de travail en forte augmentation ne concernent pas que la DNVSF puisque l'observatoire interne 2021 fait ressortir que 59 % des participants considèrent que leur charge de travail a augmenté.

Enfin, afin de pouvoir estimer la réelle attractivité de la DNVSF, il serait également intéressant de connaître le nombre d'agent ayant sollicité une mutation au niveau national, indépendamment de la satisfaction ou non de leur demande.

Les élus CGT au CTL