



Déclaration liminaire CTL du 27/09/2021

La loi dite de transformation de la fonction publique poursuit son œuvre de destruction à la fois de notre statut, de nos droits et acquis mais aussi des instances représentatives, alors que dans ce contexte lourd de conséquences pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, poursuivre la suppression des CHSCT est une aberration.

Dans ce cadre, avec les lignes directrices de gestion décidées par chaque ministère et déclinées dans chaque direction, la compétence des CAP est supprimée pour les actes de mobilité et de promotion des agents. Cela entérine la fin de la défense individuelle des agents dans un cadre collectif et s'inscrit dans la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité vers une mobilité contrainte, corollaire des suppressions de sites. Dans la même logique, un entretien RH sera proposé aux agents n'ayant pas effectué de mobilité depuis 5 ans... pour en connaître les raisons !

La ministre en charge de la Fonction publique a ouvert une séquence de concertation baptisée «conférence sur les perspectives salariales».

La CGT n'est pas dupe de cette initiative à l'approche des élections présidentielles.

Peu d'éléments déterminants et inédits ont, à ce stade, émergé de la première réunion.

En effet, l'augmentation légale et a minima du SMIC au 1^{er} octobre contraint le gouvernement à procéder en urgence à une revalorisation des plus basses rémunérations de la Fonction publique. Cette mesure ne constitue donc pas une avancée pour les agents, mais montre uniquement à quel point les petits salaires sont particulièrement bas dans notre administration.

L'urgence est donc à l'augmentation générale des salaires des personnels de la Fonction publique.

Pour la CGT Finances Publiques, il est urgent que les agents DGFIP portent haut et fort leurs revendications que ce soit en matière de rémunération, d'emploi, d'implantations de sites, de pérennité de leurs services, de conditions de travail. Parce que nous sommes utiles à l'intérêt général ! La Fonction Publique a été exemplaire pendant cette crise. Il ne suffit pas de le dire, il faut en tirer des conséquences concrètes.

En ce qui concerne les points abordés lors de ce CTL, il ne nous appartient pas de juger le travail des agents de la DNEF ni qualitativement ni quantitativement. Notre rôle est surtout de vérifier si la Direction met tout en œuvre afin que ses agents soient en mesure d'accomplir leurs missions dans les meilleures conditions notamment en termes de personnel et de soutien. S'il est nécessaire et intéressant de connaître les résultats des structures, nous regrettons que ce rapport ne rende jamais réellement compte du travail accompli par les agents.

Nous saluons toutefois la qualité des documents communiqués et le fait que les tous les services de la DNEF y soient mentionnés.

L'année 2020 a été exceptionnelle en raison de la pandémie et les activités de la DNEF n'ont pas été désignées comme prioritaires. Les agents ont néanmoins continué leurs missions et en plus de celles-ci ils ont participé activement aux enquêtes d'honorabilité, à la campagne d'impôt sur le revenu et au fonds de solidarité.

Les agents de la DNEF ont dû s'adapter au télétravail en mode confiné et au pilotage à distance. Pendant cette période, les collectifs de travail ont été fortement dégradés.

Nous tenons à saluer tous les agents de la DNEF qui dans cette période difficile ont montré leur capacité d'adaptation et leur solidarité.

Concernant les effectifs de la DNEF, nous notons les problématiques soulevées, récurrentes années après années, notamment le nombre de congés maladie propre à certains services.

Concernant la création du bureau d'ordre commun et le redéploiement des emplois à la BNEE, à la lecture des fiches d'information nous regrettons que le but soit uniquement de gérer la pénurie d'agent .

Enfin, le recrutement de contractuels est néfaste pour tous. Il met en concurrence des fonctionnaires sous statut et des travailleurs, quasiment sans aucun droits, sous-payés et surqualifiés. La responsabilité de cette situation ne revient évidemment pas aux agents contractuels recrutés, pour lesquels il peut s'agir d'une opportunité. Mais ce type de recrutement pour une durée déterminée ne permet pas de répondre aux véritables besoins des services, qui fonctionnent normalement avec des collègues formés et disposant d'un statut de droits et garanties communs, ainsi que d'obligations découlant des règles de déontologie.