



DECLARATION LIMINAIRE DU CTL DE LA DRFIP 21 07/02/2013

Le gouvernement, dans le cadre budgétaire imposé par les critères de convergence et le pacte budgétaire européen, lance deux plans de réduction de la dépense publique (30 milliards d'euros) en renonçant à une politique fiscale véritablement redistributive d'ampleur. Dans un contexte d'efforts incessants demandés aux agents, la valeur du point d'indice est gelée pour la troisième année. De plus, alors que les limites du supportable sont dépassées dans nos services, la DGFIP, comme toutes les administrations des ministères dits non prioritaires, subit une nouvelle coupe sombre dans ses effectifs.

La suppression de 2062 emplois en 2013 est décidée dans le cadre de la " modernisation de l'action publique " qui devient la nouvelle dénomination de la RGPP. De nouvelles vagues de suppressions d'emplois sont d'ores et déjà programmées à minima jusqu'en 2015 au nom de cette «modernisation». Elles s'ajoutent aux 25 000 subies depuis 2002.

Cette saignée supplémentaire s'appuie sur les réformes, les restructurations et les soi-disant gains de productivité via des « simplifications » et dématérialisations. Il s'agit bien là d'un marché de dupes car nous constatons l'accélération de la dégradation de nos conditions de travail, les difficultés qui s'accroissent dans la réalisation de nos missions et la régression de la qualité du service public !

La démarche stratégique est un des sujets à l'ordre du jour de ce CTL

Les ministres ont confié au directeur général des finances publiques la mission de préparer une démarche stratégique de moyen terme devant être réalisée au 1er semestre 2013.

Tels que figurant dans les documents transmis au titre de la préparation du CTR du 30 Janvier, les objectifs de cette démarche stratégique sont :

« Recherche de sens à notre action, définition de nouvelles perspectives à moyen terme pour les métiers, les missions, les modes de travail et la fixation d'un nouveau cap stratégique pour la DGFIP constituent les objectifs de cette démarche, **dans un contexte de contraintes en termes d'emplois et de budget.** »

Officiellement réalisée pour améliorer les conditions de vie au travail, elle ne consiste en réalité qu'à réorganiser le pilotage et l'exécution des tâches de travail pour les adapter aux pénuries d'emplois et aux contraintes budgétaires. Elle répond à une commande politique lourde de danger pour l'avenir de notre administration.

Concernant l'analyse du Budget Opérationnel de Programme (BOP)

nous ne pouvons que regretter la baisse de 13 % entre le budget 2012 et le prévisionnel 2013.

Concernant la révision des valeurs locatives des locaux professionnels

Après avoir testé en 2011 dans 5 départements la possibilité technique d'opérer une révision des valeurs locatives, la DGFIP a reçu le feu vert politique pour lancer, en grandeur réelle cette fois, cette opération.

Cantonnée dans un premier temps aux locaux professionnels, les conséquences dans les rôles devraient apparaître dès 2016. Bâtie peu ou prou sur l'architecture technique de celle de 1990, celle-ci a été « vendue » par la DGFIP à la Haute Assemblée en prenant soin d'occulter l'état des services, la décrépitude des structures et la capacité réelle à pouvoir absorber un tel chantier, faute d'emplois suffisants.

Concernant la prochaine campagne de notation

la CGT finances publiques est attachée au principe de **la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents**. Cette reconnaissance doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

la CGT finances publiques revendique donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale, notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux, et avec des valorisations pouvant être accordées hors de toute forme de contingentement.

Celle-ci est fondamentale, parce qu'elle constitue une **garantie collective** pour les agents qui ont ainsi un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et même échelon et peuvent obtenir le cas échéant un recours sur des bases objectives.

Les différents systèmes mis en place jusqu'à présent n'ont jamais répondu à ces attentes. Pire, **chaque réforme constitue une nouvelle attaque contre le statut** et accentue un peu plus les phénomènes d'individualisation :

individualisation des carrières par les mécanismes sur l'avancement et les effets sur les promotions, mais également au sein des collectifs de travail, où le chacun pour soi crée tensions et animosités au point de casser les notions de solidarité, d'entraide et de coopération entre collègues.

L'évaluation mise en place au travers du décret de 2002 est vite apparue comme un moyen d'intégration aux nouvelles formes de fonction publique engendrée par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) :

la transformation d'une fonction publique de carrière en une fonction publique dont la gestion est plus adaptée aux nouvelles règles budgétaires.

La logique destructrice qui guide la réforme de l'évaluation à travers l'individualisation accrue des parcours et des carrières constitue les prémisses de l'individualisation des rémunérations avec le danger que représente la PFR.

la CGT finances publiques réaffirme son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières. Pour ces raisons, la CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre pour empêcher l'application de la PFR au sein de la DGFIP mais aussi remettre en cause son application pour l'ensemble de la Fonction Publique.

Nous ne manquerons pas d'intervenir sur les sujets à l'ordre du jour de ce CTL, ainsi que sur des sujets qui nous ont été soumis par les collègues dont nous sommes les représentants élus donc légitimes.

Nous demandons aussi qu'une suspension de séance soit prévue si le CTL n'est pas terminé à midi et qu'il reste encore un nombre conséquent de sujets à aborder. Il serait souhaitable de pouvoir prendre le temps nécessaire au respect du dialogue social.