



Section de la manche

Déclaration liminaire au CTL du 1^{er} février 2022

Monsieur le Président,

1506 suppressions d'emplois nettes ont été annoncées pour 2022 à la DGFiP, soit 20745 emplois supprimés depuis 2012 !

Vous allez argumenter que la DGFiP a prévu de recruter en 2022 3500 personnes, dont 1000 contractuels.

Certes, mais des projections font ressortir une prévision de plus de 5000 départs (4500 départs à la retraite, 200 décès/radiations/démissions, 250 ruptures conventionnelles ; 250 départs nets en mobilité)

Le solde reste encore largement négatif.

Pour le seul département de la Manche, il est prévu de supprimer : 1 A, 5 B et 7 C, mais de créer 1 AFIPA, 1 IDIV HC, 1 IDIV CN !

Il est vrai que si le travail n'est pas bien fait, c'est parce que les agents ne savent pas s'organiser, il faut donc toujours et encore plus des managers !

Les services numériques ont vocation à remplacer la présence physique des agents, à limiter les coûts, notamment en personnel. Et tant pis si la multiplication des canaux numériques excluent une importante frange de la population (17 % selon une étude de l'INSEE parue en 2019), tant pis si les canaux numériques génèrent d'importantes émissions de CO₂, tant pis si les canaux du tout numérique automatisent les tâches des agents, leur ôtant tout sens au travail. Le numérique n'est envisagé que comme un progrès. Toute critique, toute nuance formulée est caricaturée comme une forme d'archaïsme.

Solidaires Finances Publiques réitère que le progrès technique ou technologique ne doit pas s'accompagner d'une régression du Service Public. Du progrès oui, mais du progrès social !

La proximité pour la DGFIP est aussi vantée à travers la création d'établissements France Services vendus, pour les communes, pour les collectivités territoriales, comme l'espace miracle de proximité de Service Public.

Là encore, si notre organisation est largement favorable à une implantation des services publics de proximité, sur l'ensemble des territoires, encore faudrait-il savoir de quoi l'on parle.

Empiler des services publics épars et confier leur gestion de 1er niveau à quelques contractuels ou agents statutaires n'apportera pas, pour ces municipalités, la technicité et le savoir dont les usagers ont besoin.

Pour la DGFIP, la multiplication de permanences ci et là ne comblera pas la casse du réseau finalisée par le Nouveau Réseau de Proximité et par les suppressions de postes ininterrompues depuis plus de 20 ans. Il ne suffit pas de rajouter des points sur une carte pour rapprocher le citoyen du Service Public.

Solitaires Finances Publiques exige la fin immédiate des suppressions de postes systématiquement opérées dans notre ministère sans jamais émouvoir les pouvoirs publics.

Au-delà du sacrifice du service public sur l'autel du déficit public, le NRP est en train de créer un réel malaise chez les personnels de la DGFIP. Ceci, dans un contexte où, même le médecin de prévention, démuni, a donné sa démission, laissant désormais des agents sans réponse à leur malaise.

Un sentiment d'abandon, un manque d'anticipation à tous les niveaux, un manque de perspectives à court, moyen et long termes viennent petit à petit grignoter la conscience professionnelle et la motivation de chacun. Certains quittent le navire s'ils en ont la possibilité, les autres restent, s'interrogent et finissent tôt ou tard par baisser les bras, car il est impossible de lutter comme la machine à broyer de l'État.

Oui, l'État, notre ministre, notre directeur général, notre directeur départemental ne sont pas avares de remerciements.

En contrepartie, les agents vivent une désorganisation des chaînes de travail, un morcellement des tâches provoquant une perte de sens du travail, ainsi qu'une perte de leurs connaissances techniques, d'autant que la formation professionnelle a fortement pâti du contexte sanitaire.

En contrepartie, les agents ont bénéficié d'une petite prime ponctuelle. Une fois de plus, le gouvernement vient de refuser de dégeler la valeur du point d'indice des 5,4 millions de fonctionnaires. Cela fait désormais onze années que les gouvernements successifs refusent une augmentation générale pour l'ensemble des fonctionnaires et le résultat est sans appel : entre 2009 et 2019, selon l'Insee, notre rémunération a diminué de 0,7 % pendant que celle des salariés du privé augmentait de 4,8 % (en prenant en compte l'intégralité de la carrière, c'est-à-dire en incluant les passages d'échelons et les promotions). La reconnaissance de l'engagement et des compétences des agent-es de la fonction publique, encensés avec la crise sanitaire, ne passera donc pas par une revalorisation des salaires.

Par ailleurs, l'ampleur de la baisse de notre pouvoir d'achat est à mettre en relation avec la baisse de l'attractivité des carrières dans la fonction publique. Une étude de la DGAFP de 2020 indique que le nombre de candidats aux concours de la fonction publique d'État est en baisse constante pour un nombre de postes offerts similaire.

Comment une organisation, offrant peu de perspectives de carrière, une rémunération de départ au SMIC, sans évolution significative de rémunération, et imposant la mobilité, peut-elle recruter efficacement et durablement aujourd'hui ?

Il faudrait peut-être commencer par poser ces questions avant de faire de grands discours et théories sur l'attractivité de la fonction publique !

Pour en revenir à l'exercice emploi dans la Manche et aux arguties des documents de travail :

Certains services pour lesquels le NRP au 1^{er} janvier 2022 se traduit sur Ulysse Manche par des renforcements, tels de SIP ou le SIE de Cherbourg, sur le papier par la suppression de 3 postes d'agents C, et dans la réalité combien des chaises implantées au TAGERFIP sont vacantes ?

Que signifie un ratio charge/emploi quand les charges sont évaluées en totale opacité et les emplois vacants ?

Nous pourrions en vain revenir sur l'ensemble des arguments fallacieux destinés à noyer une réalité beaucoup plus pragmatique : supprimer des emplois pour diminuer les dépenses de l'État.

Concernant la création de 3 cadres supérieurs, concomitante à la suppression de 13 agents « d'exécution », elle nous évoque la fable du rameur :

« Le directeur du département de la Manche décida d'organiser une compétition d'aviron contre un petit département de la ruralité française.

Le petit département remporta facilement la première manche.

Le perdant réunit un comité de consultation pour comprendre les raisons de cette défaite.

Il constata que le petit département rural avait un chef d'équipe et dix rameurs.

Et que le département de la Manche avait quatre rameurs pour sept chefs d'équipe.

Un comité d'orientation stratégique s'empara des conclusions du comité de consultation afin de trouver une solution et remporter la deuxième régates.

Cette deuxième course fut gagnée par le petit département rural, avec plus de facilité que la première fois.

Pourtant le comité de consultation et le comité d'orientation stratégique avaient mis en œuvre des réformes.

Lors d'une nouvelle analyse, il fut constaté que :

- le petit département rural avait un chef d'équipe et dix rameurs.
- le département de la Manche avait : 4 rameurs, un chef d'équipe, deux assistants au chef d'équipe et quatre chefs de section.

Une nouvelle organisation fut mise en place pour la troisième course.

Mais elle fut gagnée avec encore plus de facilité par le petit département rural.

Le comité de consultation constata que le petit département rural avait opté pour une organisation classique : un chef d'équipe et dix rameurs.

Le département de la Manche avait gardé ses quatre rameurs entourés d'un chef d'équipe, de deux auditeurs, de deux consultants qualité, d'un technologue et d'un technicien statisticien.

Le comité de consultation et le comité d'orientation stratégique décidèrent de licencier les quatre rameurs incompetents.

Ils décidèrent d'engager quatre contractuels, afin de simplifier le contrat de travail et d'éviter des frictions avec les syndicats, éléments qui auraient sans nul doute dégradé l'efficacité des nouveaux rameurs.

Le résultat de la quatrième course fut pire que les précédents.

Changeant de stratégie, le département de la Manche décida d'optimiser le matériel avec un nouveau modèle de rames en matériaux composites. Le seul défaut de ce nouveau modèle est que les rames n'étaient pas adaptables au bateau.

Cette parabole du rameur, adaptée à notre département, est-elle loin de notre réalité ?

Alors que nous sommes privés de 13 rameurs, le comité stratégique de direction (laquelle direction perd 4 rameurs) s'enrichit d'un AFIP, d'un AFIPA et de deux IDIV, en ne tenant pas compte des IDIV CDL rattachés à ladite direction. A défaut d'avancer efficacement, le bateau DDFIP 50 aura une très belle équipe stratégique.