Section de la Manche

Déclaration liminaire au CSAL du 15 mai 2023

Monsieur le Président,

Après 4 mois de mobilisation contre la réforme des retraites et un 1er mai exceptionnel par l'ampleur de la mobilisation, les citoyens restent majoritairement opposés à cette réforme inutile et injuste.
La retraite des agents de l'état est mécaniquement impactée par le gel du point d'indice. La piètre augmentation de 3,5 % du point d'indice et une augmentation de 4 % des retraites sont loin d'être satisfaisantes… Elles ne compenseront pas les pertes cumulées de pouvoir d'achat depuis 20 ans et elles ne sont pas une réponse à la forte inflation subie.
Ce n'est pas l'accumulation du budget participatif, du fond d'initiative locale et autre budget écoresponsable qui compensent la diminution du reste à vivre des agents. De plus, ces budgets ne changent pas véritablement la qualité de vie au travail des agents, confrontés à une forte augmentation de leur charge de travail en raison des suppressions d'emplois et contraints de faire face à un allongement de leur trajet domicile-travail du fait des réorganisations de services subies.

Le 13 avril 2023, le ministre des comptes publics Gabriel Attal a déclaré : « Je dis aux Français : pour déclarer vos revenus, venez dans vos centres des impôts, ou téléphonez-leur, vous trouverez toujours quelqu'un pour vous accueillir, vous orienter, vous répondre. Je leur dis : « Poussez la porte de vos centres des impôts, décrochez votre téléphone, faites vivre ce service public ».

Ces propos sont complètement décalés de la réalité des services. Depuis des années, la Direction générale met tout en oeuvre pour limiter le plus possible l'accueil physique et l'accueil téléphonique.
Le sous-effectif des SIP suite aux nombreuses suppressions d'emplois subies, l'obligation de venir en renfort des Centres de Contacts par les Directions locales, les nombreuses sollicitations engendrées par GMBI et d'autres décisions gouvernementales (prime carburant) qui impactent durement nos accueils, mettent les services dans l'impossibilité de rendre un service public de qualité, malgré le professionnalisme et l'implication professionnelle de tous les agentes et agents.

L'ensemble des agents de la DDFIP 50 est en souffrance, loin de la belle vitrine du rapport d'activité de la DDFIP, de ce rapport complet et élogieux de toutes les actions menées par notre direction départementale.

Les réalités du terrain au quotidien sont occultées en termes de manques de moyens humains, charge de travail, modifications organisationnelles et applicatives, complexité du travail et industrialisation des tâches.

Mais de quoi nous inquiétons nous, maintenant que la réforme des retraites est votée, et que des discussions vont avoir lieu sur la prévention et les conditions de travail ?

Nous avons trouvé matière à nous rassurer dans le module 6 des cours de management des inspecteurs stagiaires portant sur la conduite du changement. Ce module s'assoit sur trois postulats : le changement est inéluctable, le changement est forcément positif, et la résistance au changement est irrationnelle.

Ce module expose ensuite la courbe du deuil, révélée lors du procès de France Télécom. Ainsi, cette courbe représente l'état d'esprit d'un salarié ou d'un fonctionnaire face à un changement dans l'organisation de son travail, avec une succession de phases : refus, résistance, dépression, résignation, puis enfin l'acceptation tant attendue. Initialement créée pour étudier les émotions des malades en fin de vie, cette courbe a été transposée au sein des formations de management. Selon une chercheuse en management qui a étudié cette courbe du deuil à France Télécom, lorsqu'elle est utilisée dans le domaine de la conduite du changement, elle montre ses limites, voire ses effets néfastes. Elle est en effet alors principalement enseignée pour que les managers puissent éviter de s'inquiéter de comportements de colère ou de dépression consécutifs à d'importantes transformations.

L'effet anesthésiant de cet outil va été démontré de façon particulièrement dramatique chez France Télécom.

L'ENFiP copie donc les vieilles recettes du management du privé pour «réformer» la DGFiP, sans analyse des erreurs passées et sans sens critique .Dans ce cursus, on passe de façon paradoxale de la «qualité de vie au travail» à celui de la nécessité de la colère, de la souffrance et de la dépression pour accepter le changement.

Depuis des années nous tirons la sonnette d'alarme sur les conditions de vie au travail et les risques psychosociaux. Nous retournons des chiffres et des données à l'aide de multiples outils, mais que rien n'avance sur le sujet, alors qu'il suffirait souvent de bon sens et d'écoute des agents et de leurs représentants pour comprendre le nœud du problème. Les agents ne sont pas opposés ni résistants au changement. Les agents ont besoin de pauses dans les changements organisationnels, le temps de s'approprier leurs nouvelles missions, leurs nouveaux applicatifs, les nouvelles législations…

Si, depuis des années, la DGFiP tenait le choc face à toutes les charges qui lui incombent, c'est bien par la force de son collectif. Aujourd'hui, force est de constater

que le manque de personnel pour faire face aux missions entraîne une surcharge toujours plus grande sur les sachants de moins en moins nombreux. Au niveau local, on ne peut que souligner la dégradation des conditions de travail dans l'ensemble des services. Le collectif qui nous a permis de tenir est en train de se déliter.

Vous nous présentez aujourd'hui la réorganisation du contrôle fiscal dans la Manche avec entre autre objectif d'éviter la perte de compétences sur les affaires les plus complexes.

Objectif louable, mais avec quelles compétences déjà acquises et quels moyens juridiques ? Avec quel niveau de formation ? Les problématiques de fraudes fiscales sont de plus en plus complexes et dirigées vers une fraude ou une optimisation internationale ?

Armés du CGI, du BOFIP et nombreux applicatifs pas forcément toujours bien maîtrisés, dans un contexte de changement perpétuel, les agents du contrôle fiscal dans une petite direction pourront-ils relever ce défi à brève échéance ?

N'y voyez pas là un défaitisme quelconque ou un manque d'ambition, mais plutôt le constat d'un manque de mutualisation, de rencontres directes entre les différents acteurs du contrôle fiscal, et une certaine solitude face à la complexité de la fraude fiscale.

Gabriel ATTAL, Ministre des Comptes Publics, a annoncé les grandes lignes de son plan de lutte contre la fraude fiscale, avec des moyens a priori ambitieux. Dans la réalité, le passé a démontré trop souvent qu'il fallait toujours faire plus avec moins.

L'éternelle pression statistique exercée par la DGFIP sur les agents les pousse à faire toujours plus vite au détriment de la qualité et de l'approfondissement des affaires.

Enfin, la reconnaissance de la nécessité de donner les moyens à notre administration de lutter contre la fraude fiscale ne doit pas juste être un moyen de détourner l'attention des citoyens en colère contre une réforme des retraites injuste et inéquitable et contre des services publics auxquels les plus fragiles ont de moins en moins accès.