



Assemblée Générale Dématérialisée du 15 octobre 2020

SOMMAIRE

1 - Rapport de Trésorerie

2 - Rapport de Section

Loi de transformation de la
fonction publique

Télétravail

NRP, Démétropolisation,
réorganisations...

Action sociale

Conclusion

3 - Élection des membres du bureau

4 - Représentation de la section au congrès

C'est un doux euphémisme de dire que cette année fut particulière. Les circonstances que l'on connaît nous imposent, pour respecter la sécurité de chacun, de tenir notre Assemblée Générale annuelle sous cette forme dématérialisée, impersonnelle.

Ce texte contient notre rapport de section. Il concerne également l'orientation que prend la DGFIP, dont il présente la situation locale en lien avec le national, et les nouvelles ne sont pas très bonnes.

Cependant, il est utile de vous informer, de connaître l'évolution de notre administration ainsi que les transformations qui ont déjà eu lieu.

De plus, point de moment de convivialité, point de madeleines de Commercy lors de la pause café, point de restaurant suivant l'AG pour contrebalancer la morosité qu'il pourra vous inspirer. Vous aurez de surcroît droit au temps automnal meusien que l'on connaît bien.

Mais cela n'est que partie remise, nous reviendrons auprès de vous lorsque la situation le permettra plus aisément, et nous restons présents pour vous défendre et vous soutenir.

Rapport de Trésorerie

Situation bancaire pour 2019

Solde du compte courant au 31/12/2018 : + 776.08 €
(dont une opération non débitée au 31/12/2018 pour un montant de 28.80 €)

Recettes de l'année

Cotisations : 8 223.99 €

Subvention de la trésorerie nationale : 2 000 €

Remboursements de frais au titre des AG : 180 €

Montant total des recettes pour 2019 : 10 403.99 €

Dépenses de l'année

Reversement des cotisations 2019 : 7204.88 €

Frais de l'assemblée Générale : 676.95 €

Stages locaux : 141.40 €

Frais de déplacements : 1 836.68 €

Frais de réunions : 154.24 €

Frais d'imprimerie : 22.65 €

Le montant total des dépenses de l'année 2019 s'élève à 10 036.80 €

Le résultat de l'année est donc de + 367.19 €

Le solde du compte au 31/12/2019 s'élève à 1 143.26 €

Situation des adhérents

Notre section comporte 70 adhérents.

Ce nombre reste stable malgré les suppressions de postes et les départs en retraite.

Rapport de Section

En plein cœur de la crise sanitaire, le Président de la République affirmait devant des millions de Françaises et de Français que les services publics étaient des « biens précieux » et qu'il était temps d'amorcer pour le secteur hospitalier un plan massif d'investissement et de revalorisation des carrières. Le gouvernement a remercié les fonctionnaires pour leur implication durant cette pandémie sanitaire. Mais en définitive, nous pouvons constater qu'aucun investissement massif dans les services publics n'est prévu avec le « plan de relance », que les salaires des personnels hospitaliers n'ont été que très faiblement revalorisés.

À la DGFIP, la reconnaissance s'est manifestée par une piètre prime attribuée de manière discrétionnaire. Aucun mot sur le point d'indice gelé depuis 2010, sur le fait que les agents publics aient perdu 25 % de leur pouvoir d'achat en 20 ans. Le plan de relance ignore les services publics, à l'exception de la seule mention « les agents publics sont les agents de la relance ». Une ordonnance les gratifiera par contre d'un prélèvement sur leurs congés en guise de remerciement.

La reprise des grands chantiers (NRP, démétropolisation, suivi du Contrat d'Objectif et de Moyen, application de la loi de transformation de la fonction publique dynamitant notre statut) a redémarré à pleine vitesse, nous montrant ainsi quelles sont leurs priorités.

L'adoption de la loi de transformation de la fonction publique, le 6 novembre 2019, a provoqué de très lourdes conséquences.

Loi de transformation de la fonction publique

La loi dite de transformation de la Fonction publique concerne principalement la gestion des ressources humaines et l'organisation du dialogue social, les deux sujets étant intimement liés sur bien des aspects. Ils se retrouvent ainsi assez naturellement dans les lignes directrices de gestion (LDG), cheval de Troie de la déréglementation.

Lignes Directrices de gestion

LDG mobilité

Les nouvelles règles de mutation, déjà mises en place, ont montré une nette régression pour les agents. L'affectation, depuis l'année dernière, s'effectue au département. Une priorité est donnée aux agents déjà dans le département sur ceux arrivant de l'extérieur, y compris les prioritaires.



L'administration a pris unilatéralement la décision de sortir les stagiaires du mouvement général, créant de fait une injustice supplémentaire et occasionnant des dégâts sur le collectif DGFIP.

Un seul mouvement général avec l'intégralité des titulaires et des premières affectations était beaucoup plus pertinent. Avec ce système, il y a désormais davantage de renoncements au concours.

L'instauration de délais de séjour marque également un frein à la mobilité et un recul des droits des agents.

Parallèlement à cela, la DGFIP développe le processus le plus arbitraire et le plus opaque possible : les postes au choix. Pour le moment cantonnés à certains postes, dont la liste s'allonge, ils signent la fin de la mutation par ancienneté administrative.

La philosophie de ces nouvelles règles est une entrave à la mobilité choisie. D'autant plus qu'avec les suppressions d'emplois qui sont appelées à perdurer (ainsi que les réorganisations qu'elles génèrent), les mouvements concerneront, pour la quasi-totalité, les agents prioritaires. Il s'agit de la fin des mutations pour convenance personnelle.

Ces nouvelles règles sont du perdant/perdant pour les agents, la porte est ouverte à l'arbitraire, d'autant plus que les directeurs locaux peuvent invoquer la nécessité de service ou le gel des postes à leur convenance lors d'un mouvement.

LDG promotion

L'application des LDG promotion sont en cours de discussion pour notre ministère.

Comme cela avait déjà été le cas pour les mutations depuis le 1er janvier 2020, les CAP ne seront plus compétentes en matière de promotion dès le 1er janvier 2021. Le tout sans tirer de bilan après une campagne de mutations 2020 qui ne s'est pas toujours passée de la meilleure des façons.

Ces évolutions ne laissent guère d'autres voies que celle de la judiciarisation. Les recours seront donc des recours individuels. Nous continuerons d'agir et de vous défendre, comme nous l'avons fait lors des premiers mouvements de mutation établis sous ce régime des LDG. N'hésitez pas à nous communiquer toute information dont vous disposeriez, pour que nous puissions vous défendre plus efficacement (listes de vœux concernant les mutations, dossiers de candidature aux LA...)

L'importance de l'avis de la chaîne hiérarchique directe, notamment au regard de l'évaluation, croît avec ces modifications. N'hésitez donc pas à vous rapprocher de vos élus et représentants de Solidaires Finances Publiques au moment de votre évaluation annuelle.

La seule CAP qui reste compétente est celle concernant les recours de notation.

Contractualisation

La loi de transformation de la fonction publique entend en outre faciliter le recrutement des contractuels, y compris sur des emplois permanents de fonctionnaires. Il ne s'agit plus désormais de faire face à un besoin ponctuel qui ne pourrait être satisfait par l'affectation d'un fonctionnaire titulaire, mais bien de créer les conditions d'un recrutement précarisé massif.

La DGFIP a sauté sur la faculté qui lui était offerte sans tarder. Elle prévoit ainsi pour 2020 un recrutement « sec » d'un peu plus de deux cents agent.es par ce biais, sur les trois principales catégories (A, B et C). Il s'agirait selon l'administration de faire face à des vacances d'emplois... Dont on nous avait dit qu'elles participaient d'un fantasme syndical. Mais la DG ne se prive pas non plus d'aller chercher des candidats pour pourvoir des postes à responsabilité, jusqu'au grade d'AGFiP, pour occuper y compris des emplois de DD/DRFiP. Il est évident qu'à ce stade, il ne convient plus de parler de vacances, mais bien d'une stratégie de déstabilisation... Il apparaît clairement que les heureux élus, recrutés pour 3 ans, auront une approche des plus décomplexée des évolutions à conduire, imprégnés qu'ils seront de leurs parcours antérieurs, sans doute très éloignés de la Fonction publique ou de la DGFIP.

Cette position des pouvoirs publics est purement idéologique. La DGFIP est une administration régaliennne, à très haute technicité et au cœur même de l'appareil d'État. Elle doit exercer ses missions en assurant une égalité de traitement des citoyens et des agents sur tout le territoire et préserver au maximum sa neutralité. C'est pour cela que les agents de tout grade ont toujours été des agents de l'État gérés par des statuts particuliers qui déterminent et garantissent le niveau du recrutement (concours), de la formation, des compétences, de la rémunération, de la sécurité de l'emploi, tout ce qui fait une Fonction Publique de carrière et non pas d'emploi. C'est pour cela que les fonctionnaires ne sont pas placés dans une situation contractuelle mais statutaire, compte tenu de la nature des fonctions qui leur incombent et qui intéressent l'ensemble des citoyens.

Ces fonctions doivent s'exercer dans le respect des principes démocratiques du service public : impartialité, neutralité, égalité de traitement des citoyens. Ainsi, le statut est d'abord une protection des citoyens. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire, il évite une instrumentalisation de l'administration à des fins partisans par un pouvoir politique quelconque. Les raisons qui ont présidé à la création de ce statut, à savoir éviter les pressions (lobbying) et le népotisme (favoritisme, copinage) n'ont pas disparu.

En Meuse, ce sont trois postes de contractuels qui vont être ouverts. Si l'arrivée de ces personnels permettront de soulager les collègues étant dans une situation difficile du fait des suppressions de postes année après année, nous regrettons ce mode de recrutement pour toutes les raisons mentionnées plus haut. Il s'agit d'un B à la Paierie pour 3 ans ; un C pour la Trésorerie d'Étain jusqu'au 31/08/2021, éventuellement renouvelable ; un C pour la Trésorerie de Ligny pendant un an, éventuellement renouvelable.

Et ce n'est qu'un début...

Fusion CT / CHSCT

Les autres bouleversements induits par la loi de transformation de la Fonction publique touchent aux comités techniques (CT) et aux comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHS-CT). Ils visent à la fusion, au terme du prochain cycle électoral (2022) de ces deux instances et de la création d'un comité social d'administration (CSA), pendant du comité social d'entreprise (CSE) dans le privé.

La création de ce CSE a eu pour conséquences la dégradation du dialogue social, avec moins de représentants de personnels et moins de droits syndicaux. Cette fusion va entraîner un recul des questions de santé, sécurité et conditions de travail, alors que ces problématiques vont devenir de plus en plus centrales. Elle induira également une perte de technicité des élus qui devront maîtriser l'ensemble des sujets abordés en CHSCT et en CTL.

Et nous allons reproduire ce bel exemple dans le public...

Le CT et le CHSCT travaillent sur des angles d'approche différents pour discuter des sujets d'organisations des services publics, de règles statutaires qui participent aussi de l'organisation du travail. Il s'agit d'une réduction de droits supplémentaire pour les agents que de les fusionner .

Que ce soit au niveau national ou niveau local, les CHSCT ont montré et montrent encore leur utilité, notamment pendant cette crise sanitaire. Ils ont permis une remontée des problèmes pouvant exister dans chaque service, ils ont permis une discussion franche avec le DG, pour le bénéfice et la sécurité des agents mais également pour faire perdurer les collectifs de travail.

Au niveau local, nous avons pu également informer le directeur des difficultés survenant dans quelques services, tempérant parfois le zèle de certains chefs de services quant à l'application des consignes.

Nous avons pu proposer des mesures ou des achats permettant davantage de sécurité pour les agents, comme les achats de sèche-mains papier, et vous faire connaître vos droits, notamment concernant le télétravail, ainsi que les informations nous provenant de la direction.

Le docteur Robin, médecin du travail en Meuse, partira à la retraite en juin prochain. Sa collaboration avec la direction a été essentielle durant cette crise sanitaire, nous regrettons son départ, d'autant qu'il est peu probable qu'elle soit remplacée, du fait de la pénurie de médecins.



Télétravail

La circulaire DGFIP de 2018 fixe à trois le nombre maximal de journées télétravaillées.

Durant cette période de crise sanitaire et afin d'éviter les contaminations, nous regrettons que M Gossot n'applique pas cette limite maximale, pourtant souhaitée par le Secrétariat Général.

Une campagne de recensement des demandes de télétravail est en cours, nous vous rappelons que vos chefs de services doivent faire remonter vos demandes, même si vous demandez trois jours, même si vous demandez le mercredi. Vous bénéficiez en effet de recours en cas de refus de votre demande par la direction.

La direction était moins regardante lorsqu'il s'agissait de télétravailler pendant le confinement, même avec des enfants à garder...

Nous regrettons le manque de moyens dans notre administration concernant le matériel mis à disposition des agents. Très peu d'ordinateurs sont en effet disponibles pour les demandes supplémentaires de télétravail. Les commandes ayant été centralisées, la Meuse attend donc la prochaine dotation de la Centrale.

Par ailleurs, il faut séparer la mise en place du télétravail en temps de crise, où un maximum de demandes devraient être satisfaites pour sécuriser les agents et diminuer les risques de contamination, et le télétravail en temps normal. Un accord sur ce sujet est en cours de discussion entre la Direction générale de la fonction publique (DGAFP) et les organisations syndicales.

Il est indéniable que le télétravail est un outil supplémentaire pour aider au démantèlement du maillage territorial, du service public physique de proximité, une incitation à la mobilité et un moyen de faire baisser le taux d'occupation des locaux pour, à terme, faire des économies sur la surface d'occupation de la DGFIP.

De plus, il est très peu compréhensible qu'il ne soit pas instauré un dispositif de compensation financière des frais qu'engendre le télétravail pour les agents. Les télétravailleurs ayant les mêmes droits que les agents en présentiel, ils devraient bénéficier de titres restaurant (article 6 du décret).

Enfin, la présomption d'imputabilité des accidents de service devrait être intégrée au sein du protocole.



NRP, Démétropolisation, réorganisations...



RGPP, MAP, CAP22, Géographie revisitée, NRP, démétropolisation, relocalisation...

Réforme après réforme, année après année, le même objectif est recherché par le pouvoir politique. Les moyens de la DGFIP, qu'ils soient humains ou financiers, sont massivement réduits.

Notre administration, qui offrait un service public de haute technicité et de proximité, accessible, est peu à peu démantelée. Plus de 40 000 emplois ont été supprimés depuis 2002. En 2021, 2135 emplois supplémentaires seront détruits.

Des missions entières ont été abandonnées, externalisées, des territoires délaissés.

Rien qu'avec le NRP, en Meuse, les trésoreries de Clermont, Dun et Ligny fermeront au 1er janvier 2021. Les trésoreries de St Mihiel et d'Étain ainsi que le SIE de Verdun fermeront au 1er janvier 2022. Quant au SIP de Commercy, il bénéficie d'un sursis du fait de sa fusion avec le SIP de BAR au 1er janvier 2022. Le SPFE de Verdun aurait déjà dû fermer, mais il a bénéficié d'un report du fait du confinement.

Et ce n'est pas l'arrivée du service de fiscalité des entreprises, dans le cadre de la démétropolisation, qui changera la donne.



Samuel Hazard, le maire de Verdun, a beau parler de « redynamisation du cœur de ville », avec une vingtaine d'emplois qui s'implanteront (dont une partie sera vraisemblablement demandée par les agents de Verdun, qui y verront une belle opportunité pour rester travailler près de chez eux), on en sera loin.

Pour rappel, sur les dernières années, les suppressions de postes en Meuse se sont élevées à :

2020 : 2	2016 : 13
2019 : 13	2015 : 11
2018 : 13	2014 : 10
2017 : 13	2013 : 6

Soit 81 emplois sur les seules 8 dernières années.

Nous serons dans une situation ubuesque où on a vidé le département de ses agents année après année, où on fermera le SIE de Verdun « grâce » au NRP (et au passage le SPFE) et où on réimplantera un service de fiscalité des entreprises, mais qui travaillera pour l'Île-de-France.

Concernant l'externalisation des missions, nous pouvons citer la mission « topo » vers l'IGN, les agences comptables, la création de France Recouvrement, le paiement de proximité auprès des buralistes...

Pour les réorganisations, la constitution des centres de contact et des Centres de Services de Ressources Humaines conduisent encore aujourd'hui à de nombreuses difficultés pour l'ensemble des collègues et globalement à une dégradation du service de proximité rendu à l'utilisateur.

A propos du contrôle fiscal, nous pouvons parler de « réorientation » avec la certification de conformité fiscale par les commissaires aux comptes à venir. De nombreuses attaques existent dans ce domaine avec l'adoption de la loi ESSOC, la volonté d'instaurer une durée maximale de 5 ans pour certains emplois (agents des BCR et vérificateurs), le souhait de développer l'intelligence artificielle dans le contrôle fiscal, alors que celle-ci a déjà fait preuve de son inefficacité, etc.

Les résultats du contrôle fiscal, en constante baisse durant ces dernières années, attestent du manque d'efficacité de ces méthodes et choix politiques.

Quant au secteur public local, il est clairement en voie de désintégration. Les pouvoirs publics organisent non seulement un rétrécissement du réseau mais aussi un découplage entre les services de gestion comptable (SGC) et les conseillers aux décideurs locaux (CDL) qui accompagnent un processus de remise en cause du statut et du rôle du comptable public.

Dans l'organisation actuelle, qui voit déjà un rapprochement entre l'ordonnateur et le comptable, les services gestionnaires procèdent à l'engagement de la dépense et l'ordonnateur certifie le service fait dans le système d'information budgétaire, comptable et financier de l'établissement. Sous l'autorité du comptable, le SFACT (service facturier) reçoit ensuite les factures des fournisseurs, constitue les dossiers de liquidation (demandes de paiement) et procède au paiement après avoir exercé ses contrôles de payeur et de caissier. Avec la réforme à venir, on assistera à une profonde modification du rôle du comptable public.

Le rôle et la responsabilité du comptable public constituent une garantie dans l'emploi de l'argent public. L'ordonnateur a vu son rôle croître, sans que sa responsabilité ne suive. Mais à l'avenir, il pourrait « avoir la main » sur l'ensemble de la chaîne de la dépense publique. Avec des risques de dérives évidents, surtout si l'on a sacrifié entre-temps le comptable public. L'utilisation de l'argent public et le respect des exigences démocratiques ne peuvent qu'en sortir affaiblies.

Ces réformes menées à marche forcée détruisent un peu plus l'organisation des services et ne permettent plus aux usagers qui en ont le plus besoin, d'accéder aux services publics.

Les suppressions d'emplois subies année après année conduisent à la mise à mal des missions, à un fonctionnement des services à flux tendu, à la dégradation constante des conditions de travail des agents.

Les agents publics doivent pouvoir exercer pleinement les missions de service public qui leur incombent, avec le bon niveau de moyens humains et matériels.

Les services publics ne sont pas un coût pour la société, mais une richesse qui contribue à la cohésion et au bon fonctionnement de la collectivité de manière solidaire, égalitaire et démocratique.

Action sociale

Le Secrétariat général (SG), fort des audits qu'il a fait réaliser sur l'Action Sociale de notre ministère, a décidé de créer une fédération « faïtière » regroupant les sept opérateurs aujourd'hui spécialisés par métier (ALPAF, EPAF, AGRAF...).

Leur but :

- l'amélioration du pilotage des opérateurs par la tutelle du SG,
- le renforcement de la tutelle
- la mutualisation des fonctions supports (paye, RH, achats, communication...).

Gouvernance, efficience, budget : Un langage essentiellement budgétaire, donc, ce que le SG estime sans doute être des concepts « sociaux ».

Il est à craindre la fin programmée du réseau de proximité de l'action sociale et une diminution des budgets. De plus, au nom de la rationalisation, une partie des résidences de l'EPAF seront vendues et des réservations de séjours auprès de prestataires externes seront proposées. Les agents des Finances n'y gagneront rien, lesdits prestataires privés, c'est une autre histoire...

Conclusion

Les évolutions en cours sont brutales et considérables, et sont couplées à la volonté farouche des pouvoirs publics et administratifs de les rendre inéluctables. Tout cela dans un contexte où cette volonté politique cherche à amoindrir le rôle et la place des élus et représentants des personnels (suppressions des CAP sur les actes de gestion les plus importants par exemple).

Votre soutien est donc important, d'autant que notre syndicat ne bénéficie pas de subventions d'État, il n'est financé que par vos adhésions.

Nous continuons à nous battre pour défendre les agents, aidés en cela par notre légitimité électorale ; la légitimité de nos revendications et de nos analyses qui répondent aux principes de l'intérêt général ; notre représentativité avec notre taux de syndicalisation, atypique dans le monde du travail, s'élevant à presque 17 % au niveau national (et près de 27 % en Meuse), malgré les suppressions d'emplois et la baisse des effectifs.

Nous continuons, par le biais du dialogue social, à porter notre voix et celle des agents, en répétant les mêmes choses, en argumentant encore et encore. Nous maintenons le rapport de force pour faire entendre nos valeurs et nos idéaux. Nous continuons à vous informer de vos droits, à vous défendre.



Élection des membres du bureau de section

Pour vous informer, vous écouter, vous défendre, vous soutenir, notre bureau est composé de :

Eve CULTOT

Roselyne DEHAYE

Karine DERUE

Stéphanie DOGUET

Marie-Astrid GRUSELLE

Myriam HEBA

Françoise JACOBEE

Rémi LEBLOND

Anne LEPAPE

Eric PORCHON

Frédéric UNTEREINER

Nos correspondants locaux sont :

Marie-Noëlle BOUSSELIN

Stéphanie GARRE

Sylvie LOISY

Représentation de la section au Congrès

Notre section doit élire un ou une délégué·e pour participer au Congrès de Solidaires Finances Publiques du 14 au 18 décembre à Biarritz.

Votre secrétaire de section, Eve Cultot, se propose de s'y rendre afin de vous représenter et de porter l'avis de la section.



Pour nous contacter : solidairesfinancespubliques.ddfip55@dgfip.finances.gouv.fr

Notre site local avec l'actualité locale et les comptes rendus d'instances et de réunions :

<https://sections.solidairesfinancespubliques.info/550/>