

Liminaire Comité social d'administration local reconvoqué du 06/03/2025

Monsieur le Président,

La période dans laquelle nous siégeons est particulièrement source d'inquiétude et de questionnement pour les agents de la DGFIP.

Le projet de loi de finances vient de nous être imposé par 49.3 avec un budget d'austérité inédit dont les premières victimes seront à nouveau les services publics, les politiques sociales et environnementales et les collectivités. Suite aux mobilisations de décembre, nous avons obtenu l'abandon de journées de carence supplémentaires. De nouveaux reculs sont néanmoins actés comme l'abandon de la GIPA, le gel du point d'indice, l'amputation des remboursements des arrêts maladie, etc.

Le 11 février, Laurent Marcangeli, nouveau ministre de la fonction publique, présidait son premier conseil commun de la fonction publique. Malgré la demande de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, il a refusé de retirer les points concernant la baisse de l'indemnisation des congés maladie ordinaires.

En outre, de nouvelles suppressions seront appliquées à la DGIP au titre de l'année 2025 en contradiction avec l'engagement d'un répit qui avait été pris en 2024.

Ni le fond ni la forme ne changent donc dans la fonction publique et c'est bien le même mépris qui continue d'avoir cours. Ces mesures sont pourtant profondément injustes et vont une fois de plus dégrader les conditions de travail et de vie des agents publics.

Ce même mépris s'applique dans le cadre des prétendues « négociations » successives concernant notre système de retraite dont le système par répartition devrait à présent, selon nos dirigeants, être remis en cause.

Pour autant, la Cour des comptes, appelée à la rescousse pour court-circuiter le conseil d'orientation des retraites (COR), vient de rendre le rapport de sa « mission flash » sur l'état financier du système des retraites par répartition et il est très loin des prévisions alarmistes du Gouvernement.

Ainsi avec un déficit estimé à 15 milliards d'euros à l'horizon 2035 (et 6,6 milliards de 2025 à 2030), nous sommes bien loin des 50 milliards fantaisistes avancés par François Bayrou.

15 milliards d'euros, c'est largement finançable. C'est l'estimation basse de ce que rapporterait une taxe sur les super-profits. Cela représente 0,30% du PIB. Surtout, c'est un peu moins que ce que coûtent à la caisse de retraite les exonérations de cotisations offertes aux entreprises par le gouvernement.

Pour Solidaires Finances Publiques, il est possible de financer une retraite à 62 ans et surtout de revenir à 60 ans d'âge légal de départ (et 55 ans pour les métiers pénibles) avec 37,5 annuités de cotisation. C'est possible en actionnant plusieurs leviers, à commencer par ceux qui ne coûtent rien au système de retraite, à savoir augmenter le nombre de cotisants en combattant réellement le chômage. Par la réduction du temps de travail, l'augmentation des salaires, l'augmentation du taux d'emploi des femmes, l'embauche massive dans les services publics. Autre levier complémentaire, réaliser vraiment l'égalité femmes / hommes. Selon un calcul de la CNAV de 2010, cette inégalité prive les caisses de retraites de 14 milliards d'euros ! Sans parler de la hausse des cotisations sociales. Selon l'économiste Michaël Zemmour, il suffirait d'augmenter de 0,15 % la cotisation patronale pendant 6 ans pour gommer la réforme de 2023. C'est donc parfaitement possible. Et ce ne sont là que quelques pistes.

Notre système de retraite par répartition est donc bien plus solide que nos Dirigeants semblent le penser, d'autant plus qu'il repose sur la justice sociale.

Sur un autre sujet, localement nous allons débattre aujourd'hui des nouvelles modalités d'affectation et de mutation des cadres A.

Dans une note publiée le 31 janvier 2025, la DG supprime les mouvements locaux des inspecteurs et introduit la notion du « fil de l'eau » alors que cela ne figurait pas en tant que tel dans les LDG mobilités entérinées lors du dernier CSAR.

La DG continue donc sa politique destructrice en matière de mobilité en annonçant la généralisation de la procédure d'affectation au choix, qui a pourtant jusque-là montré son inefficacité. Inefficacité par ailleurs démontrée dans le bilan des LDG 2024, présenté ...par la DG elle-même !

La généralisation du recrutement au choix et au fil de l'eau couplée à l'application de délai de séjour, déjà appliquée aux cadres A+, présente néanmoins un bilan sans appel :

– un recrutement au fil de l'eau, c'est à chaque appel, une offre limitée de postes, contrairement au volume de postes vacants publié lors d'un mouvement général. Ces offres fractionnées, combinées à un recrutement exclusivement au choix, et à des délais de séjour, sont de véritables contraintes pour les cadres qui se retrouvent confrontés à des arbitrages impossibles entre impératifs professionnels et vie familiale.

– Alors qu'un mouvement général, élaboré à partir de règles de gestion, permet à chaque cadre de connaître son positionnement, un recrutement au choix et au fil de l'eau est tout simplement illisible. D'autant plus qu'aucun retour n'est adressé aux cadres sur les raisons qui ont conduit à ne pas retenir leur candidature.

– Avec le développement du recrutement au choix, on remarque que très peu de cadres changent d'inter-régions, voire de directions. C'est de l'entre-soi où on retient d'abord celui ou celle que l'on connaît. La DG prône la mobilité, mais en pratique les directeurs choisissent des cadres déjà opérationnels sur le plan géographique ou fonctionnel. C'est la sécurité qui est avant tout recherchée au risque d'une certaine endogamie.



Au final il n'y a jamais eu autant de postes vacants que depuis l'extension de ce mode de recrutement. Contrairement au but recherché par l'Administration, ce n'est donc pas une fluidification mais un frein à la mobilité, car les collègues hésitent à postuler avec une telle opacité.

Et que dire de la prise en compte, ou plutôt de la non-prise en compte, des priorités légales, des critères supplémentaires et de l'ancienneté administrative dans ce système.

La DG, qui prétend depuis sa tour d'ivoire que (citons-les) "être un service RH, c'est tenir compte du côté humain", fait montre de mauvaise foi! Entre leurs paroles, et leurs actes, il y a bien des différences. Il y a de quoi s'étrangler !

Solidaires Finances Publiques continuera de s'opposer à ces mesures austéritaires prises une nouvelle fois contre la fonction publique : suppressions d'emplois, baisse des moyens, attaques contre les droits des agents

Les représentants de Solidaires Finances publiques 59 demandent, a minima, qu'un groupe de travail ait lieu urgemment à la DRFiP 59 permettant un échange constructif entre les agents en charge de ce dossier aux ressources humaines et les organisations syndicales.

