

## Déclaration liminaire CTL du 10 Mai 2022

Monsieur le Président,

L'extrême-droite vient d'être, une nouvelle fois, battue, c'est la maigre satisfaction que nous tirons de ce deuxième tour de la présidentielle. Mais cela ne doit pas faire oublier, au vu du nombre de voix historiquement atteint par le RN, que notre combat contre leurs idées synonymes de reculs en matière d'égalité, de droits sociaux et de libertés n'est pas une question de posture.

Depuis des années, Solidaires Finances Publiques alerte sur la dégradation de la situation économique et sociale de notre pays. Depuis des années, nous prévenons que la mise à mal du service public, génère des inégalités et renforce le sentiment d'abandon.

Le bilan du Président Macron et les projets annoncés durant sa courte campagne nous laissent à penser que la politique néolibérale continuera d'être son credo pour le mandat à venir s'il dispose d'une majorité parlementaire soutenant sans réserve et sans nuance sa politique. Une politique loin de la justice sociale et fiscale que nous défendons et loin des besoins fondamentaux des citoyennes et citoyens, de l'ensemble des salarié.es, chômeurs et chômeuses, précaires et des personnels de la fonction publique notamment des agents et agentes de la DGFIP.

Dans la fonction publique, le président réélu conditionne la revalorisation de notre rémunération à un nouveau chamboulement. Sous prétexte de modernité, le dernier rapport Peny/Simonpoli incite à faire exploser nos évolutions de carrières et notre rémunération en introduisant la notion de mérite à tous les étages.

La notion de mérite est un moyen de division extrême et d'individualisation. Il repose sur des critères très subjectifs pouvant être modifiés au bon vouloir des évaluateurs, ouvrant ainsi la porte à tous les excès et iniquités.

Solidaires Finances Publiques s'oppose à tout dispositif de rémunération au mérite et continuera à mener sa campagne pour « exiger notre dû ». La promesse électorale du dégel du point d'indice ne suffira pas à rattraper la perte de notre pouvoir d'achat subie depuis une vingtaine d'années.

Les étiquettes s'affolent pour l'ensemble des biens de consommation, en particulier ceux qui nous sont indispensables pour vivre : énergie, alimentation et loyers...

Cette situation perdure, rendant de plus en plus difficiles les fins de mois, qui commencent de plus en plus tôt. La question du pouvoir d'achat est devenue la principale préoccupation du plus grand nombre.

Face à la grogne et au mécontentement, nous voyons ici ou là poindre l'idée de primes exonérées de cotisations sociales et d'impôts, pour répondre à la perte du pouvoir d'achat. Si l'idée peut paraître alléchante, il faut rappeler que des primes exonérées de cotisations sociales, donc de prestations sociales, auront des conséquences sur le montant des retraites. Ou comment reprendre d'une main ce que l'on a donné de l'autre.

Exonérer de cotisations sociales les primes est un choix politique pour baisser les prestations sociales dans le budget de l'État et pour baisser à la fois le montant des allocations chômage et des retraites et pensions.

Concernant ce CTL, l'ordre du jour porte sur 3 points dont 2 ont été inscrits à notre demande. Nous vous en remercions.

Sur l'accueil de Grandes Carrières et le projet d'installation du SIP Boucry :

Comme en décembre, vous refusez de convoquer les représentantes et représentants du CHSCT en tant que tels alors que l'un des points à l'ordre du jour de ce Comité Technique Local concerne un projet d'aménagement et donc la sécurité et les conditions de travail des collègues. Vous continuez à ne pas entendre nos demandes répétées d'y associer les membres du CHSCT et de tirer profit de leur expertise!

Et pourtant, vous auriez peut-être évité les écueils d'un accueil mal conçu, trop bruyant et avec des guichets trop hauts, obligeant les collègues à recevoir debout.

Quant à l'installation du SIP Boucry, vous affichez des ratios m<sup>2</sup>/agent acceptables mais trompeurs puisque les bureaux ne peuvent être installés que sur une moitié d'open space. Et de fait, l'occupation des locaux est densifiée et le cadre de vie des agentes et agents du SIP Boucry s'en retrouve dégradé, à 25 sur un plateau, marguerites contre marguerites.

Sur la gestion des 2004 :

Si nous vous remercions d'avoir inscrit ce point à l'ordre du jour suite à notre demande, la lecture de vos documents nous laisse un goût amer. Le NRP et ses corollaires (fermeture de sites, suppressions d'emplois, délocalisations) sont d'une priorité absolue. Nos missions, elles, sont accessoires, seuls les dossiers à très fort enjeu de quelques arrondissements, contrôlés par la DNVSF, retiennent votre intérêt.

Vous aviez commencé votre note du 28/07/2020 en indiquant que "Par ses enjeux juridiques, l'archivage constitue une mission essentielle", mais c'est davantage le pilonnage qui est devenue une mission essentielle.

Et tant pis si les dossiers conservaient des informations utiles et des documents juridiquement nécessaires, notamment dans les renseignements permanents : actes sous seing privé (cession de parts, notamment, ...), extraits d'acte anciens, contrats de prêt familiaux non soumis à l'enregistrement, lettres d'option, périmètres d'intégration, CSP, contentieux, rescrits... Pour les rescrits, vous indiquez que la charge de la preuve incombe au contribuable. Mais c'est oublié un peu vite que les prises de positions formelles engagent l'administration.

Sur la fiche 1 "Gestion des Avisir" de *SIE en ligne*, "il est rappelé que le délai de conservation d'un document pérenne est à vie (note GF-2C du 12février 2018 n°2017-12-3893)."

Pourquoi ne mettez-vous pas autant de zèle à appliquer cette note qu'à mettre en œuvre le NRP ?

Dans un État de Droit, l'État doit être en mesure de justifier les décisions individuelles par la production de pièces ayant force probante. Aujourd'hui, ce sont les pièces originales qui doivent être produites dans un certain nombre de procédures, il faut donc bien juridiquement conserver ces pièces.

Mais une fois de plus, nous constatons que vous ne connaissez pas nos métiers, ils vous importent si peu.

Nous vous avons demandé un point sur les dossiers physiques et dématérialisés des contribuables particuliers et professionnels (2004, ensilages, déclarations, archives). Vous ne traitez que partiellement le sujet. Rien sur l'ensilage, rien sur les archives, rien sur la dématérialisation ni même sur le groupe de travail annoncé dans la note du 21/12/2021.

Où est l'analyse complète du sujet ?

Initialement étaient classés dans les dossiers tous les documents, annuels ou permanents du particulier ou du professionnel : les déclarations, les relances, les documents de taxation, les documents de gestion, les recoupements, les échanges de courriers, les contrôles, les contentieux, les rescrits, les actes, ... La mission de classement est chronophage et au fur et à mesure des suppressions d'emplois, des suppressions des ordocs, des restructurations, fusions et déménagements, et dans un contexte de dématérialisation progressive, les services de gestion ont mis en place des dérivatifs anarchiques : ensilage de certaines déclarations, des relances, des contentieux, de certains contrôles, de certains actes de gestion, etc.

Aujourd'hui les documents se retrouvent éparpillés sans cohérence. Et il en est de même pour les documents dématérialisés qui sont disséminés entre une multitude d'applications aux habilitations limitées (sans parler de GED auquel personne n'a accès) et des documents partagés (ou non) de certains services voire de collègues.

Nous espérons enfin une réflexion sur la dématérialisation et la constitution d'un véritable 2004 dématérialisé accessible aux agentes et agents.

Mais rien de tout ça ici.

Comme vous ne vous attachez qu'à la question des stocks de dossiers papier, on s'attendait à ce que le sujet soit au moins traité dans sa globalité, mais non. Et de nombreuses questions se posent :

- Les CSP devront être ensilés par les services de contrôle, mais pour être stockés où ? Que deviennent les CSP des particuliers et des professionnels classés aux 2004 ?
- Les dossiers et déclarations ISF/IFI devront être sortis des 2004 pour être conservés, mais où ? Ceux de Londres suivront-ils la BPR et le PCRП à St-Pétersbourg puis à Reims ? Où seront conservés les DTFE devant être triés ? Avez-vous quantifié la charge de travail de tri ? Sera-t-elle prise en compte dans les objectifs des BPR et PCRП concernés ?
- Que deviennent les déclarations papier non dématérialisées, notamment les déclarations de revenus étrangers 2047, ou les déclarations des organismes sans but lucratif 2070 ?
- Que deviendront les nouveaux documents qui jusqu'ici étaient classés au 2004 ?
- Plus largement, que deviennent l'ensilage et les archives ?

Sur le bilan à-parcours du plan DGFIP 2020-2022 pour l'égalité professionnelle

De par le monde, les attaques contre les droits des femmes augmentent que ce soit en Afghanistan, aux États-Unis ou en Pologne. En France avec des réformes chômage et retraites dont les femmes sont les premières victimes, une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint. Un pays où la retraite des femmes est 40% inférieure et les salaires sont 25 % inférieurs en moyenne à ceux des hommes.

Dans le contexte du grand mouvement de libération de la parole MeToo, la DGFIP, suite à la rédaction du rapport social en 2020, a mis en place un plan triennal pour l'égalité professionnelle des femmes-hommes 2020/2022. Suite à nos demandes concernant la journée internationale des droits des femmes le 8 mars et la tenue de HMI spécifiques, ce plan devait être décliné dans les CTL de printemps.

Tout d'abord nous tenons à saluer la prise de conscience de la DGFIP qui tient enfin compte sérieusement dans son action de l'existence des inégalités, des discriminations et des violences sexistes dans notre administration. Il y a eu quelques avancées ces dernières années comme la prise en compte du congé parental (pris majoritairement par les femmes) dans l'avancement de carrière, ou bien encore la communication autour des journées du 8 mars et du 25 novembre. Nous notons aussi l'évolution de Ulysse Paris sur la question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Mais nous constatons également plusieurs problèmes :

Le premier concerne l'apport du télétravail dans cette question de l'égalité professionnelle. Contrairement à ce que vous écrivez, le télétravail ne permet pas d'équilibrer vie privée/vie professionnelle spécifiquement pour les femmes sauf à considérer que la gestion domestique leur incombe par nature, et qu'elles peuvent en même temps s'occuper des tâches ménagères et des enfants et travailler. De même favoriser les temps partiels (tel que prescrit dans le plan national) a pour effet d'éloigner les femmes du collectif de travail et ralentir l'évolution de carrière. Si l'on veut favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle pour toutes et tous, il faut par exemple : diminuer l'éloignement domicile/travail, multiplier les modes de gardes petit enfance, développer les aides pour les 6/11 ans, favoriser et communiquer sur le congé paternité dès que les 3 jours obligatoires sont posés...

Le deuxième problème concerne les chiffres présentés dans la fiche. Ils apportent peu de clarté et ne permettent pas d'analyser la situation en pratique, ni de proposer des améliorations. Il faudrait au minimum décliner au niveau local les différents indicateurs prévus dans le plan national. Aussi nous souhaitons que nous soient communiqués les chiffres suivants : la répartition genrée et par grade des temps partiels, des congés parentaux, des évolutions de carrière infra et inter grades, des sélections pour les postes à profil ou au choix (y compris des encadrants), des recrutements de contractuel.les, des personnels concernés par les restructurations et déménagements de services, des chef.fes de services, ainsi que le nombre de congés paternité par grade, et concernant les écrêttements, le nombre moyen et total d'heures écrêtées par genre et par grade.

Troisième divergence, vos mesures pour l'égalité professionnelle relèvent essentiellement d'une entreprise de communication. Les seuls apports concrets sont issus de nos propositions en CHSCT et nous attendons d'ailleurs beaucoup du groupe de travail sur les violences sexuelles et sexistes à venir. Concernant la formation, nous vous le redisons, le format e-formation nous apparaît inapproprié, voire contre-productif et nous ne comprenons pas le choix du distanciel pour l'encadrement. Dans les deux cas aucun échange constructif ne peut-être effectué.

Pour avancer nous ne pouvons pas nous contenter d'effets de communication. Il faut mettre en œuvre des mesures concrètes et ne pas tout attendre de la DG.

Nous demandons notamment que vous attachiez une attention particulière à l'évaluation professionnelle au moment des congés maternité et lors du retour de congés parental, afin que les femmes ne soient pas pénalisées dans l'avancement de leur carrière. Nous vous proposons également la mise en place d'un congé menstruel, à savoir, la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence par mois, comme cela se faisait par le passé, et comme cela se développe dans le privé. Une entreprise à Toulouse a d'ailleurs très récemment accordé 1 jour d'inconfort à ses salariées . Enfin, nous demandons l'application du plan qui prévoit l'aménagement d'espaces pour les femmes qui souhaitent tirer leur lait sur l'ensemble des sites.