



CSAL DIRCOFI NORD DU 09/04/2024

DÉCLARATION LIMINAIRE CGT

Madame la Présidente,

Il semble inévitable que nous nous dirigeons vers une généralisation des primes basées sur le mérite, bien que vous puissiez personnellement ne pas en être directement affectée. Cette évolution, plutôt que d'aborder de manière substantielle les enjeux des rémunérations et des conditions de travail, a été réaffirmée par le Président de la République, qui envisage l'adoption d'une loi sur la fonction publique censée mieux reconnaître le « mérite ». Cependant, ce concept de mérite, perçu comme arbitraire, ne rencontre pas l'attente des fonctionnaires. Ce que nous revendiquons, c'est une augmentation significative de nos salaires qui reconnaisse l'engagement de chacun dans le fonctionnement des services publics, actuellement entravés, démantelés et privatisés par les actions de ce gouvernement.

Malgré une allocation de 413 milliards d'euros dans la loi de programmation militaire et de 200 milliards d'euros en faveur des entreprises sous forme de diverses aides, les fonctionnaires font face à un nouveau gel de la valeur du point d'indice. Le ministre Bruno Lemaire a annoncé des réductions budgétaires

de 10 milliards d'euros pour 2024 et de 20 milliards pour l'année suivante. Sur ce point, la CGT s'interroge sur les conséquences de ces réductions dans la volonté du gouvernement de renforcer le contrôle fiscal. Pouvez-vous nous rassurer sur ce point madame le présidente et nous dire si la promesse de transférer 2000 postes dans la sphère du contrôle fiscale sera tenue ?

Avec un déficit public prévu à 5,6% pour 2023, le gouvernement a esquissé des mesures d'économie peu claires, envisageant notamment de réduire les dépenses sociales à travers une réforme de l'assurance chômage, une restriction de l'accès à certaines prestations, et la révision de la liste des maladies longue durée, entre autres.

En somme, le gouvernement semble déterminé à cibler les Français les plus précaires avec ces mesures d'austérité, qui ne feront qu'aggraver la situation économique des plus démunis. Une fois de plus, les services publics paieront un lourd tribut, et les politiques publiques en souffriront.

Le véritable problème réside non dans les dépenses publiques mais dans les recettes. Toutefois, les autorités politiques refusent de revoir cette question, sous l'influence d'une idéologie qui protège les ultra-riches. Des solutions existent pourtant, comme en témoignent les records atteints par l'économie française et l'indice du CAC 40, ainsi que les 140 milliards d'euros de bénéfices enregistrés en 2023. Les aides publiques aux entreprises, critiquées pour leur mauvaise orientation et leur manque de conditionnalité, représentent le premier poste de dépenses publiques, soulignant la nécessité d'une réforme fiscale.

Depuis 2017, la baisse des impôts a principalement profité aux entreprises et aux plus riches, avec des réductions significatives des impôts de production, de l'impôt sur les sociétés, la transformation de l'ISF, et la création du prélèvement forfaitaire unique. La fraude et l'évasion fiscales ajoutent à cette injustice fiscale, estimées à plus de 80 milliards d'euros par an.

La loi de programmation militaire 2024-2030 prévoit des dépenses militaires en hausse de 40 %, y compris pour les armes nucléaires, une situation d'autant plus révoltante que la Banque de France prévoit une augmentation du coût de la vie de 2,8 % en 2024. Des alternatives de recettes fiscales existent, telles que la taxe progressive sur le patrimoine, la taxation des dividendes, la réduction des niches fiscales, et bien d'autres mesures susceptibles de rééquilibrer la balance fiscale.

La CGT dénonce cette politique antisociale et souligne l'urgence d'une revalorisation de la valeur du point d'indice et des augmentations salariales générales. Les agents ne peuvent se satisfaire de simples remerciements formels dans les rapports d'activité, en l'absence de reconnaissance concrète de leurs revendications.

Votre rapport d'activité et les prévisions budgétaires pour 2024, bien que peu lisible tant les détails manquent, illustrent une réduction continue des dotations, avec une incertitude particulièrement préoccupante quant au financement de certains crédits essentiels. Cette tendance soulève des inquiétudes sérieuses quant à l'impact sur l'exercice de nos missions et sur nos conditions de travail. Vous évoquez un contexte de restriction budgétaire qui

nous oblige. Comment la direction compte t-elle s'y prendre ? Quels postes seront impactés ?

Madame la présidente, pour les représentants CGT, votre rapport d'activité ne rend pas assez hommage aux agents, sans qui, rien ne serait possible. Vous allez même jusqu'à écrire que les résultats sont globalement « satisfaisants » après une très bonne année 2022 . Ne pouvez-vous pas, simplement, retranscrire la triste réalité ? Les agents de la DIRCOFI Nord, dont l'engagement et la conscience professionnelle n'est plus à démontrer, font ce qu'ils peuvent avec ce qu'ils ont ? Une fois qu'on a dit que les résultats sont moyens et que le problème c'est le cadencement, on fait quoi ? Qui est responsable ? Est-ce que ce sont les agents qui ne sont pas assez bons ? comprendre par agents tous les agents y compris la hiérarchie dans son ensemble. Ou, comme le pense et le dit la CGT depuis des années, ne serait-ce pas le manque de moyens et la désorganisation de la chaîne du contrôle fiscal qui nous condamnent à traîner inlassablement depuis des années ce fameux cadencement ? C'est quoi madame la présidente un bon cadencement ? Comment y parvenir sans mettre la pression sur vos agents ?

Pour la CGT, il faut arrêter de culpabiliser les agents avec un cadencement dont ils ne sont nullement responsables. De toutes façons ça ne marche pas. Ce que l'on sait par contre, c'est que la dégradation des délais de procédure est la conséquence de politiques anti fiscale et destructrices d'emplois.

Les équipes d'appuis ont été décimées. Pensez-vous que ça n'a aucune conséquence sur le cadencement des travaux d'un vérificateur ?

La désorganisation des PCE et affaiblissement de leur rôle dans la programmation de qualité n'ont-ils aucune responsabilité dans le travail du vérificateur et son cadencement ? Certaines brigades attendent des semaines voire des mois des fiches de programmation. Ces services ne fournissent plus et la BEP doit compenser ce qui est humainement et matériellement impossible.

Que dire de l'augmentation des exigences multiples. Exigences rédactionnelles et procédurales. Exigences dans les visas. Exigences dans les procédures à l'internationale (complexité et délais longs des AAI). Exigences dans l'éventualité d'une pénalisation d'un dossier. La multiplication des domaines d'expertises a aussi un impact sur la dégradation des délais. Enfin, est c'est une autre exigence dans votre rapport, l'anticipation du recouvrement (fiches LICORN) ne va rien arranger au cadencement. Madame la Présidente, vous maintenez un objectif de 13 dossiers annuels par vérificateur, entretenant une pression constante et un mal-être au travail. Cette pression constante est malsaine et a un impact certain sur la santé de nos collègues.

Parallèlement, les problématiques de fidélisation et d'attractivité sont au cœur des préoccupations de notre administration. L'UGAP (Union des Groupements des Achats Publics) s'est emparée du sujet et s'est interrogée, le 8 février dernier, sur la manière de renforcer l'attractivité de la fonction publique. Parmi les solutions proposées, le sujet de la formation des managers a été mis en avant et publié dans l'article du groupe Cegos, que vous pouvez retrouver sur leur site. La pression, quelque soit la forme qu'elle peut prendre, est proscrite.

La CGT s'interroge madame la présidente. Quelles sont les orientations sur ce sujet à la DIRCOFI Nord ? Quelle est la politique managériale en cours ? Que

pouvez-vous bien exiger de vos chefs de service pour que certains d'entre eux et probablement malgré eux mettent autant de pression sur leurs agents ?

Madame la présidente, la CGT regrette l'absence de communication de votre rapport d'activité au sein de la communauté des agents de notre direction. Nous savons nos collègues très intéressés par les résultats de la DIRCOFI Nord. Aussi, nous souhaitons l'instauration pérenne d'une journée de présentation du rapport d'activité dans le cadre d'un séminaire. Cette initiative de mutualisation développerait l'esprit de cohésion, réduirait les distances creusées entre la direction et ses agents et améliorerait le sentiment d'appartenance à une maison commune.

Concernant le "Plan local de transition environnementale", nous souhaitons connaître sa déclinaison au niveau local et les moyens humains et financiers qui y seront affectés. Il s'agit d'une grande et belle orientation nationale dans laquelle la DIRCOFI Nord doit s'inscrire concrètement et sérieusement. Certains objectifs rappels combien la section CGT et les agents ont été précurseur dans cette démarche. Par exemple, la mise en place d'économiseurs d'eau pour les robinets, l'installation de douches ou encore la dématérialisation des recommandé par l'utilisation d'AR24, service de courriers recommandés 100% électronique tels que la loi le permet depuis février 2011 et utilisé par de nombreux professionnels. Demandes jamais suivies d'effets. Nous n'oublions pas non plus le manque de considération et d'intérêt de la direction pour les agents qui osent s'interroger ou s'exprimer sur la démarche éco participative

de la direction. Pour le réveil des consciences nous dirons que mieux vaut tard que jamais. La CGT n'est pas rancunière, mais elle n'oublie rien.

Néanmoins, il est important de noter d'emblée notre scepticisme quant à la réelle volonté du gouvernement de prioriser la lutte contre le réchauffement climatique. Les coupes budgétaires annoncées, notamment la réduction de 2,2 milliards d'euros dans les crédits de paiement pour la mission "écologie", traduisent un désengagement manifeste. Pour mettre en perspective, une baisse d'1 milliard d'euros équivaut à 150 000 logements non rénovés, ce qui souligne l'ampleur de l'impact de ces réductions sur les efforts de transition écologique.

Par ailleurs, certaines des mesures proposées semblent davantage orientées vers la réalisation d'économies supplémentaires au détriment des conditions de travail des agents, plutôt que vers une véritable stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Il existe pourtant des alternatives, telles que la proposition de la CGT de réduire le temps de travail à 32 heures réparties sur quatre jours sans perte de salaire. Cette mesure, soutenue par plusieurs études universitaires, présente un double avantage : réduire l'empreinte carbone liée aux déplacements et à la consommation énergétique, tout en améliorant l'emploi et les conditions de vie des travailleurs.

La CGT reste fermement attachée à l'idée qu'une autre voie est possible, une voie qui privilégie la justice sociale, le maintien des services publics et une transition écologique ambitieuse.

Dans la mesure où cette instance traite des prévisions budgétaires, la CGT insiste sur la mise en place d'un budget convivialité, qui pourrait aussi s'appeler budget « cohésion d'équipe », pris en charge par la direction et permettant à

chaque service de financer un moment de convivialité. Notre expérience nous permet de penser que cette demande figurera bien un jour dans un plan d'action national. N'attendons pas demain.

Madame la présidente, lors de la réunion de la formation spécialisée du 23 février 2024, vous avez acté, à la demande de la CGT, la visites des services de Soissons et du Havre, conformément aux articles 63 et 93 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020. Les contours ont été arrêtés et les chefs de services ont été prévenus. Les dates ont été retenues : les 17 et 18 avril 2024 pour le Havre et les 22 et 25 avril pour Soissons. La CGT a, comme convenu, répondu aux demandes de la direction formulées le 04 mars 2024 et transmis les noms des représentants CGT pour la composition de la délégation. A ce jour, et à moins de 10 jours de la visite du Havre, nous n'avons toujours pas la composition de la délégation. Cette délégation est-elle formée si non, pourquoi ?

Un mot sur le télétravail. Nous notons que très peu de vérificateurs ont signé la convention. Nous les comprenons, ils sont nomades. Par ailleurs, la multiplicité de leurs interlocuteurs (dirigeants, avocats, comptables, chefs de services, experts internes et externes...), nécessite une flexibilité de leurs agendas. Pour des raisons d'optimisation de leurs déplacements, de sécurité et de transports, le vérificateur « télétravail » en quelque sorte depuis toujours sans bénéficier du forfait télétravail. Pour les représentants CGT c'est une injustice. Les vérificateurs devraient bénéficier de cette indemnité sans entrer dans le cadre du télétravail puisqu'ils télétravail de fait. Aussi, et à

l'heure où nos collègues vérificateurs subissent plus que quiconque l'inflation et l'augmentation du coût de l'énergie (n'oublions jamais que nous sommes la seule administration de contrôle qui demande à ses agents d'utiliser leurs véhicules personnels), nous demandons le bénéfice du forfait télétravail à l'ensemble des vérificateurs en dehors de toute convention télétravail.

Pour conclure notre déclaration liminaire, madame la présidente, la CGT réitère sa demande de la mise en place d'un système d'enregistrement des échanges au sein de nos réunions institutionnelles. Cela permettrait d'éviter tous quiproquos et problèmes d'interprétations. Par ailleurs, et même si depuis la présence de Madame Blervaque au sein de cette instance nous notons une nette amélioration dans leur rédaction, il garantirait la sécurisation des Procès-verbaux.