



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFiP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Les réformes qui se suivent esquissent une vision où l'État se définit de moins en moins comme un réseau de femmes et d'hommes dévoués au bien commun mais comme un donneur d'ordre de plus en plus détaché des contingences.

Le 27 mars dernier, le gouvernement a présenté aux fonctionnaires « un nouveau contrat social » selon l'expression de nos ministres. Sur l'emploi public, ce « projet de loi transformation de la fonction publique » est tout à fait contradictoire. On y exalte la fluidité du statut contractuel, mais on renforce, au nom de la déontologie, les clauses de non-concurrence sans les rémunérer plus que cela, d'ailleurs. Nous y voyons un risque majeur quant à la possibilité des agents à chercher un emploi. Tant de salariés licenciés par leur entreprise peuvent se retrouver injustement privés du droit au travail, pourtant consacrée constitutionnellement comme liberté publique.

Et va-t-on faire des économies ? Ce n'est pas évident. Recruter pour un CDD de projet des experts de haut niveau ou des directeurs chevronnés, ça ne sera pas donné. Pour les tâches plus régulières, la pérennité de l'emploi maintient les savoir-faire sur une longue durée.

On veut construire des passerelles entre les fonctions publiques et avec le secteur marchand. Pour la crème de la crème, ce sera l'occasion ou jamais de pantoufler en tant que consultant pour le compte de leurs anciens services. Pour le reste, quelle insécurité ! Si l'on excepte la portabilité du compte personnel de formation (CPF), quid de l'accompagnement personnalisé des agents ? Ah ! Nous voyons déjà les vagues de collègues jetés sur les chemins. Leur « sac à dos social » ressemble plus au panier du petit chaperon rouge qu'à une réelle protection.

Le recrutement de la fonction publique par la voie du concours est porteur de permanence de l'État par l'inamovibilité de ses agents. Ce choix professionnel correspond à une forte aspiration à la stabilité dans le service de la Collectivité. Certes, nous souhaitons des carrières épanouissantes avec, pour les volontaires, une part d'aventure. Les promotions internes, les plans de formations et de qualification ont donné à de nombreux collègues la chance d'accumuler les responsabilités. Mais la vision actuelle pousse plus à la désintégration de l'Administration qu'à un développement raisonnable de la sphère publique.

Dans ce climat anxiogène, on va démanteler le dialogue social. Oh ! Que c'est compliqué la vingtaine de milliers d'instances en tout genre ! Cependant, nous rejetons le culte des fusions et des suppressions comme contre-productif. Si l'on en croit les manifestants du samedi, la réorganisation des collectivités locales ou des cartes judiciaires et hospitalières est déjà éloquent en soi de l'échec de cette vision. Le maillage du dialogue social doit être suffisamment fin pour assurer une proximité réelle avec les collègues que nous défendons. La spécialisation des compétences des CT, CAP, CHSCT, commission de révision &c. donne à chaque agent l'assurance du sérieux de la réponse qui lui est apportée.

Les projets d'abandon des obligations déclaratives pour les salariés et de mise en œuvre d'une agence unique de recouvrement social et fiscal, en conséquence du prélèvement à la source et de CAP 2022, tendent à éloigner notre administration de ses usagers « personnes physiques ». Il y aura certes des économies d'échelle sans doute. En percevant simultanément les cotisations et impôts



avec le paiement des salaires, on augmentera encore le taux de recouvrement. Va-t-on lutter plus efficacement contre le travail au noir ? Mais notre administration y perdra sans doute une part de son identité puisque les tâches des SIP seront fortement restructurées. Une telle réforme ne sera pas sans effet sur les services centraux : une bonne partie des services GF et SI risque de rejoindre l'état-major de la future agence. Et là, nous rebouclons sur la question des transformations en cours dans la fonction publique.

De même, l'unique objet que vous avez soumis à notre sagacité aujourd'hui apparaît comme une perte d'indépendance d'un comptable public, dont la destinée semble se réduire à un simple service facturier au sein d'agences à la main toute-puissante de l'ordonnateur.

Rien ne nous est demandé pour avis. Est-ce le calme avant la tempête ?

En tous cas, ce côté-ci de la table ne manque pas d'imagination pour vous donner des idées pour animer notre instance. Les sujets ne manquent pas en matière de gestion effective des personnels (suppressions d'emploi, mutations mais, pourquoi pas, recrutement), de plan directionnel de formation, d'évaluation professionnelle. Nous sommes ouverts à la déclinaison en groupe de travail *ad hoc* mais avec conclusion officielle et annuelle dans notre instance sur des sujets, somme toute, récurrents.

Je vous remercie.

Validation du PV du CTSCR du 23 novembre 2018 (pour avis)

Avis favorable

Projet « expérimentation du compte financier unique » (pour information)

C'est la fin de la DGFIP pour le secteur local, la fin d'une certaine idée du contrôle des finances publiques. Le début d'une certaine idée des petits arrangements financiers. Il n'y a qu'à voir dans la nébulosité des comptes financiers des établissements publics d'enseignement qui autorisent tous les arrangements locaux.

Concernant, les deux comptabilités des agences comptables, les chefs de CEPL ont pu regarder l'apurement des comptes financiers des établissements d'enseignement, chambre de commerce et d'agriculture. La comptabilité s'apparente à la comptabilité privée. L'agent comptable qui exerce les fonctions de gestionnaire est noté par le chef d'établissement et intervient au niveau des marchés de fournitures, bref il y a vraiment confusion des rôles mais cela donne de la fluidité dans la gestion courante (par contre il y a vraiment une forte pression de l'ordonnateur mais l'ordonnateur et comptable de l'éducation n'ont pas le même cursus de carrière). Le compte financier est visé par l'ordonnateur en fin de gestion puis soumis à la DGFIP et à la chambre régionale des comptes.

Sur le principe du pilotage par une directrice de projet, c'est sans doute une bonne idée. Nous notons avec satisfaction que vous avez pris en compte notre remarque sur une titlature qui ne doit pas porter à confusion avec une qualification informatique réglementée.

Vu du bureau CL-1C, on sent la pression qui est exercée sur les personnels, le taux de rotation qui va s'accroître avec le départ des anciens. Comme à l'habitude les nouveaux vont avoir une vision à courte vue d'autant que les effectifs sont au plus juste. Quels moyens vont être donnés pour maintenir simultanément deux modèles comptables au lieu d'un seul ?



CTSCR

04/04/2019

Suivi des questions posées (pour information)

Questions diverses

Déménagement dans les services centraux