

DIRECTION GENERALE DES FINANCES PUBLIQUES

DIRECTION DES SERVICES FISCAUX
DE LA HAUTE-LOIRE

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DEPARTEMENTAL

Procès-verbal de la séance du 23 décembre 2010

ORDRE du JOUR

- ❶ Approbation du procès verbal de la séance du 29 juin 2010
- ❷ Situation des emplois 2011
- ❸ Approbation du règlement type de l'horaire variable dans les services déconcentrés de la DGFIP
- ❹ Proposition de ponts naturels pour 2011
- ❺ Questions diverses

Membres présents :

Représentants de l'Administration

M. QUINTIN, Chef des services fiscaux, Président ;
M. PERAUD, Directeur divisionnaire ;
Mme GUILLERME, Directrice divisionnaire ;
M. ROCHE, Conservateur des Hypothèques
M. LOUCHE, Inspecteur principal.

Représentants du personnel :

Mlle POBLE, Inspectrice, MM. MAUREL et TRESCARTE, Contrôleurs, représentant la CGT-FIP.
MM. COHADE et CIACHERA Contrôleurs principaux représentant l'UNION SNUI SUD TRESOR SOLIDAIRES (USSTS).
MM. CHAMBON et LEBRE (CGT-FIP) et DO CARMO (USSTS) siègent en qualité de suppléants.
Mmes BONELLO et BRUN, experts désignés par l'USSTS et Mlle MURU, expert désigné par la CGT-FIP siègent également.
M. QUINTIN, Président, ouvre la séance à 9 heures.
Il constate que le quorum requis est atteint, s'agissant d'une 2^{ème} convocation après le boycott de la séance du 21 décembre, et que le comité peut se tenir valablement.
Mme OGER assure le secrétariat ; M. LEBRE est chargé des fonctions de secrétaire-adjoint.
M. TRESCARTE intervient en préambule pour préciser le sens de son intervention lors du CTPD du 9 novembre 2010 lorsqu'il a demandé en quelle qualité Mme BONELLO siégeait au CTPD, lorsque celle-ci a pris la parole sans avoir été présentée. Sa question ne constituait absolument pas une attaque personnelle contre sa collègue mais avait seulement pour objet de s'informer dans la mesure où le Président n'avait apporté aucune précision à ce sujet.
M. COHADE informe le Président qu'il doit se conformer à des directives nationales l'invitant à ne pas siéger sur le sujet des suppressions d'emplois.

M. QUINTIN propose dans ces conditions de traiter en premier les autres sujets inscrits à l'ordre du jour et de terminer sur la situation des emplois.

Les autres membres de la parité syndicale acceptent logiquement cette proposition tout en s'étonnant que l'on boycotte ce sujet en instance institutionnelle alors que l'on reste pour en parler lors d'une simple réunion informelle, à leur sens c'est pour le moins contradictoire.

Les représentants des organisations syndicales donnent tour à tour lecture d'une déclaration liminaire jointe en annexe.

En réponse, le président fait remarquer qu'il ne pourra pas répondre à toutes les questions soulevées. Il aborde la question de l'accueil au SIP du Puy en Velay. L'installation matérielle des agents des 2 filières dans le cadre de la mise en place des SIP n'a pas suscité de critiques virulentes. Les conditions physiques d'installation ont été améliorées.

L'organisation de l'accueil doit fournir un service unifié, fiscal, foncier et recouvrement. Il ne s'agit pas d'un simple accueil d'orientation, mais d'un accueil généraliste qui exige une professionnalisation accrue des agents en charge de cette mission. Le paramétrage de cet accueil (1 ou 2 agents voire 3 parfois) dépend étroitement des pics d'affluence. Il appartient au chef de service d'en adapter le dimensionnement au jour le jour, quand ce n'est pas heure par heure en période de campagne d'impôt sur le revenu ou de sortie des rôles.

M. TRESCARTE demande qu'il y ait 2 personnes, issues si possible chacune d'une des 2 filières. Il fait observer que des usagers posent des questions particulières « Cadastre » qui nécessitent souvent beaucoup de temps et aussi un minimum de confidentialité. D'ailleurs cela fait longtemps que les représentants des personnels de la CGT FIP 43 revendiquent cette proposition comme en témoignent les très nombreux PV de CTPD.

Le président répond que dans ce cas, un accueil spécialisé est prévu au 2^{ème} étage au CDIF. Les agents de la banque d'accueil doivent seulement délivrer les imprimés et pouvoir répondre aux questions les plus couramment posées.

M. TRESCARTE déclare que cela n'est pas aussi simple dans la réalité du terrain.

M. DO CARMO évoque les difficultés rencontrées lorsque l'agent d'accueil n'appartient pas nécessairement au service comme à Brioude.

Le président indique que l'accueil est globalement intégré dans la charge de travail du SIP. Il s'agit d'un vrai métier exercé par un professionnel.

M. TRESCARTE fait remarquer que les SIP sont souvent surchargés et doivent prioriser certaines charges. Assurer l'accueil demande aussi beaucoup de moyens qui ne peuvent être donnés.

S'agissant de la souffrance au travail, le président précise qu'il est demandé aux agents d'effectuer un travail plus organisé et plus ciblé. Il faut améliorer la qualité et l'efficacité et cibler les vraies fraudes. Les missions ne sont pas abandonnées mais sont traitées dans le cadre de nouveaux processus de travail. On ne peut pas continuer à travailler comme avant avec moins de personnels.

M. TRESCARTE fait remarquer que la grande majorité des agents travaillent avec conscience professionnelle et les gains générés par les suppressions d'emplois devraient leur revenir. Sur ce point, il donne lecture d'un article paru dans une revue spécialisée relatif aux rémunérations des hauts cadres de la DGFIP suite à la fusion, extrait :

« Pouvoir d'achat : serez-vous gagnant ou perdant ? »

Les fonctionnaires qui raflent les primes et ceux qui n'auront rien.

Officiellement, c'est régime minceur pour tous. En réalité, la rémunération au mérite progresse et certaines catégories d'agents font payer cher la bonne marche de la réforme de l'Etat. Du coup, les écarts de traitement se creusent.....

Les cadors de la **Direction Générale des Impôts (DGI)** pourront en témoigner. Indispensables à la réussite de la délicate fusion de leur administration avec la Direction générale de la comptabilité publique (**DGCP**), ces agents haut de gamme ont décroché l'an dernier de copieux extras accordés par Eric Woerth, alors ministre du Budget et en charge de la réforme de la fonction publique.

Ainsi, sans le crier sur les toits, les cachottiers de la **DGI** ont obtenu l'alignement en quatre ans de leurs rémunérations sur celles de leurs collègues, bien plus grassement rétribués. Et certains inspecteurs départementaux des impôts vont engranger un nouveau bonus de 300 euros mensuels au cours des deux prochaines années (ils en ont déjà perçu un du même montant entre 2009 et 2010).

Plus chanceux encore, les **directeurs des services fiscaux** vont voir leurs salaires s'arrondir de plusieurs milliers d'euros par mois d'ici 2012. A cette date, ils devraient toucher autant que les fameux trésoriers-payeurs généraux, qui figurent parmi les mieux lotis de l'administration française. Inutile de dire que ces augmentations plantureuses font jaser les gros bataillons d'agents des impôts, qui ont dû pour leur part se contenter de... 23 euros par mois. A un moment où on leur demande de devenir de plus en plus polyvalents, c'est scandaleux, déclarent l'immense majorité des agents de base ».

Le président rappelle les différentes mesures mises en œuvre pour tous les agents à la DGFIP, l'harmonisation indemnitaire, le NES, le gain indiciaire pour les cadres C, les promotions de grade multipliées par 2.

M. TRES_CARTE estime que les agents A managers doivent être utilisés comme technicien-expert plutôt que pour faire des enquêtes sur le téléphone, par exemple.

Le président répond que le cadre A encadre, dirige et doit être présent auprès des équipes. La création de postes de cadres A dans les SIP de Brioude et d'Yssingeaux est destinée à apporter du soutien technique et à organiser le travail.

M. COHADE insiste sur le stress dû aux objectifs. Les encadrants sont stressés par la pression qu'ils subissent ce qui entraîne une mauvaise ambiance au travail.

Le président fait remarquer qu'il n'existe pas de métier sans objectif. L'amélioration du service public ne se fait pas uniquement par l'accueil.

Les indicateurs doivent être moins nombreux et porter sur les objectifs prioritaires des services. Il faut également être attentif à la qualité de l'accueil physique et téléphonique.

Pour cela il faut des moyens, à la hauteur de ses ambitions, répond M. TRES_CARTE. L'agent qui est à l'accueil n'est pas dans le service et ajouté aux suppressions d'emplois cela devient insupportable pour tout le service, en l'occurrence le SIP. Pour M. CHAMBON, les services sont fragilisés

Pour le Président, certes en raison des absences il y a plus de tension dans les services, mais l'agent qui est à l'accueil réalise du travail pour le service (SIP). S'agissant de la situation particulière du SIP-SIE de Brioude il rappelle que le vendredi après-midi, l'accueil SIP doit prendre les chèques de toute nature et le SIE encaisser le numéraire des impôts locaux. Toutefois, en aucun cas, il n'appartient au SIE d'encaisser le numéraire relatif au secteur hospitalier ou au paiement des factures d'eau ou de cantine. Cela n'est pas inscrit dans le protocole d'accord.

M. COHADE, relayé par Mme BONELLO, constate que Mlle Bourg prend son rôle de chef de service très à cœur, qu'elle subit beaucoup de pression et que cela met une mauvaise ambiance dans le service.

Sur la situation du CDIF, M. QUINTIN rappelle que l'inspectrice est chargée d'encadrer les agents du PTGC et du PELP et qu'elle en est tout à fait capable. Elle bénéficie du soutien apporté par David CHAZALON. Il n'y a pas de pression particulière sur elle et elle s'acquitte de sa tâche dans le cadre des objectifs prioritaires qui ont été fixés au service. Un des objectifs prioritaires est la mise à jour du

plan. La possibilité pour les géomètres de faire des travaux de remaniement est accordée lorsqu'elle est compatible avec la mise à jour du plan. Cette possibilité est examinée chaque année dans le cadre de la DPA et ajustée en fonction des effectifs du service.

S'agissant des rumeurs sur son départ, il indique qu'à ce jour la seule certitude est que la DDFIP sera créée en 2011. Il confirme qu'il n'a aucune information sur l'identité du futur directeur.

Le président propose d'aborder le 1^{er} point à l'ordre du jour.

I – Approbation du procès verbal de la séance du 29 juin 2010

En l'absence d'observation, le PV est approuvé à l'unanimité.

M. TRESCARTE fait remarquer que les procès verbaux des 30 mars, 28 avril et 29 juin 2010 ne figurent pas encore sur Alti43, alors que les Comptes Rendus labellisés rapides du Directeur sont affichés dès le lendemain en première page de @lti43. Il rappelle que Monsieur le Président souligne souvent qu'il faut s'adapter à notre époque. Dans ce cadre la mise en ligne des PV semble être une évidence, surtout en terme de dialogue social dit de qualité. Il en profite pour manifester son très grand mécontentement sur le traitement du PV de la dernière CAPL de Liste d'Aptitude de C en B. En effet le secrétariat adjoint est tenu à tour de rôle, par chacune des représentations des personnels. Il a été logiquement admis depuis longtemps que le projet était aussi envoyé à l'autre OS. Cela pour gagner du temps, éviter d'engorger les boîtes fonctionnelles, mais aussi alléger la charge de travail qui est déjà très importante. Ce PV comportait des omissions qui pourraient être très préjudiciables à une personne concernée. Il attire donc l'attention de Monsieur le Président Directeur, sur cet aspect, d'autant qu'il semble partager cette opinion.

II– Proposition de ponts naturels pour 2011

M. PERAUD indique qu'à la quasi unanimité, les agents se sont prononcés en faveur de la fermeture des services les 3 juin (Ascension), 15 juillet et 31 octobre 2011 (Toussaint).

Les ponts naturels pourront être financés indifféremment par des jours de congé annuel, des jours de réduction du temps de travail (RTT), des jours épargnés sur le compte épargne-temps, des récupérations horaires variables. Par ailleurs, l'autorisation d'absence exceptionnelle accordée en remplacement des "jours comptables", servira obligatoirement à financer la prise d'un de ces ponts naturels, au choix des agents.

M. TRESCARTE précise que c'est bien l'agent, en dernier lieu, qui choisit l'un des ponts naturels pour poser cette absence exceptionnelle, même si le responsable de service propose un pont particulier pour tous.

La proposition du directeur est adoptée à l'unanimité des voix des membres du CTPD.

III – Approbation du règlement type de l'horaire variable dans les services déconcentrés de la DGFIP

L'extension des nouvelles règles de vie quotidienne à tous les services de la DGFIP se traduira plus particulièrement par la généralisation du choix individuel du module horaire à l'ensemble des agents bénéficiant actuellement des horaires variables, l'assouplissement de l'acquisition des jours de congés supplémentaires dits «jours de fractionnement» et du régime des récupérations horaires et par la majoration d'une journée d'ARTT du module à 38h pour les personnels des services non fusionnés.

L'ensemble des agents des services de la filière fiscale ont été invités à se prononcer sur le choix de leur module horaire à compter du 1^{er} janvier 2011. Seuls les agents qui souhaitaient changer de module horaire devaient servir la fiche d'option

S'agissant de la détermination des plages fixes et des plages variables, dans la mesure où la réglementation applicable en la matière dans tous les services de la direction des services fiscaux de la Haute-Loire respecte les prescriptions de la circulaire du 6 mars 2009, aucune consultation n'a été engagée. Seul le règlement type a été modifié pour tenir compte du nouveau module horaire proposé.

M. TRESCARTE intervient pour préciser que c'est suite à son intervention très ferme auprès de la direction que le recensement sur les nouvelles règles de vie, plus particulièrement la détermination des plages fixes et des plages variables, effectué auprès des agents a été interrompu.

Le président s'inscrit en faux contre cette affirmation sans fondement en faisant observer que c'est l'administration centrale qui a précisé qu'il n'y avait pas lieu de consulter les services sur la détermination des plages horaires lorsque le dispositif mis en place respectait la circulaire du 6 mars 2009. Ce n'est pas l'intervention de la CGT-FIP qui a conduit la direction à abandonner le recensement. D'ailleurs les modalités de consultation des agents sur le choix du module horaire, lui, a été maintenu.

M. TRESCARTE estime que les modalités de mise en œuvre à la TG sont inacceptables, mais aucune liste de la CGT n'ayant été déposée lors des dernières élections, il n'a pas été possible d'intervenir directement. Il réaffirme toutefois que la DSF avait demandé à tous les chefs de service qu'ils demandent à leurs agents de se prononcer premièrement sur le choix du module horaire, sachant qu'il y avait un nouveau choix possible. Là rien à dire. Deuxièmement sur la détermination des plages horaires, et là, la CGT FIP 43 est effectivement intervenue, auprès des chefs de service et auprès de la direction. C'est la réalité qui ne peut être contestée.

M. PERAUD répond que pour des raisons techniques, la date du 1^{er} janvier 2011 est plus appropriée. En outre, l'application de nouvelles règles de vie plus favorables représente une avancée pour les agents de la CP.

M. TRESCARTE précise que cette option n'était pas obligatoire au 1^{er} janvier 2011 pour les directions locales qui n'avaient pas encore fusionné. Dans ce cas de figure la circulaire du 26 novembre 2010 précisait qu'il était possible de décider avant le 1^{er} jour du mois qui suivait la fusion. C'est cette option qui aurait dû prévaloir dans notre département.

Le règlement intérieur type qui tient compte du nouveau module horaire est présenté aux membres du CTPD pour information.

IV – Questions diverses

❶ Formation « saisie immobilière » à la CH : M. MAUREL explique que 6 agents sont concernés (4 à Lyon et 2 à Clermont). Or, la session prévue à Clermont a été annulée, au dernier moment, faute de candidats.

M. LOUCHE, DFP, propose de voir s'il serait possible d'organiser la formation des 6 agents à Clermont avec M. LAROYE comme moniteur, à condition que le conservateur accepte de laisser partir les 6 agents en même temps.

M. ROCHE donne son accord.

❷ Locaux de Brioude : M. COHADE indique que les bureaux ne sont pas correctement nettoyés et que les filtres de la fontaine à eau n'ont pas été changés. M. TRESCARTE ajoute que Mme TOTEL avait le double de temps pour faire le ménage. Il réaffirme que la politique de la DG de ne plus remplacer les Berkanis qui partent est une erreur. La CGT demande qu'à nouveau ce genre de contrat soit privilégié.

M. PERAUD répond qu'il a obtenu du responsable de l'entreprise ONET 45 minutes de plus de temps de travail journalier. Une fiche de service a été mise en place et un examen contradictoire avec le responsable ONET peut être organisé avec le chef de service pour constater les manquements.

M. TRESCARTE attire l'attention de la direction pour que l'employée ne subisse pas la pression de l'entreprise ONET. Notre administration doit aussi se préoccuper du stress que pourraient subir les personnels du privé qui travaillent directement pour elle.

M. COHADE précise par ailleurs que la cour n'est pas nettoyée. M. PERAUD indique qu'une entreprise locale sera sollicitée.

M. COHADE expose le problème récurrent pour les usagers de la présence du digicode et l'absence de monte charge.

Le président propose de mener une réflexion sur la suppression du digicode avec ouverture de la porte depuis la banque. Il ajoute qu'il n'est pas prévu d'installer un monte charge. En revanche, la mise en place d'un ascenseur sera demandée pour 2011, comme les années précédentes.

③ Situation des effectifs

M. COHADE s'inquiète du départ en congé maternité de 2 agents de Brioude.

Le président souligne que les effectifs du SIP/SIE de Brioude sont déjà renforcés, mais que la situation sera réexaminée le moment venu.

Il ajoute que le SIE d'Yssingeaux est à -1 par rapport à l'effectif théorique. Un agent C y sera affecté au 1er janvier.

④ Perspectives de départs en 2011 : à la question de M. TRESCARTE, le président répond qu'à ce jour, 12 demandes d'admission à la retraite ont été déposées (3A, 4 B et 5 C).

5 autres agents ont sollicité une CPA.

M. TRESCARTE demande confirmation de la possibilité pour les agents de renoncer à leur mise en retraite jusqu'à la veille de leur départ.

M. PERAUD interrogera l'administration centrale sur ce point et informera directement M. TRESCARTE.

⑤ Les mutations : le président précise qu'au titre des nouveautés, il est prévu que les inspecteurs élèves pourront, à leur sortie de l'ENI, solliciter des postes fixes alors qu'actuellement ils sont généralement affectés ALD Département.

Mme CHANUT rencontrera les IE qui déposent pour la 1^{ère} fois une demande sur AGORA la 1^{ère} semaine de janvier pour les aider dans leur démarche. En outre, l'équipe RH se déplacera dans les services au cours du 2^{ème} trimestre pour présenter aux agents les nouveaux statuts et les nouvelles règles de gestion.

⑥ Les GEM : M. TRESCARTE rappelle à la direction qu'ils ne sont pas obligatoires et qu'ils ne devraient pas être mis en place. Il estime que les GEM ressemblent au DOS. Il s'indigne encore du coût généré par le déplacement d'agents participants à Orléans. La CGT FIP 43 ne comprend toujours pas pourquoi M. le Président/Directeur cache ce coût. En terme de transparence cela fait un peu brouillon.

Le président fait remarquer que des agents ayant participé au DOS avaient demandé à pouvoir continuer à parler de leur métier. Il précise que les GEM se mettront en place avec le Cantal.

M. TRESCARTE critique le message sur les GEM paru sur Alti43 qui parle d'une forte demande des agents ainsi que le message sur la Convention des cadres A à La Chaise-Dieu qu'il considère comme une plaisanterie. Il stigmatise la lettre du DG du 14/12/2010 qui souligne son optimisme pour l'avenir qui lui semble irréal. Tout en parlant d'une productivité accrue, qui n'a aucun sens dans un contexte de service public. Il demande même que les agents soient fiers de participer à cette casse organisée, ajoutant qu'il veille personnellement à ce que la concertation avec les organisations syndicales soit la plus approfondie....Nous voilà tous rassurés.

Le président dénie le droit à M. TRESCARTE de parler de plaisanterie.

⑦ Affectation des cadres : le président indique que M. ROCHE est remplacé par M. NEUHAUSER à la CH en fin d'année, lui même étant remplacé par Mme VALENTIN le 1er juillet 2011.

Par ailleurs et à la même date, M. TRANCHARD prendra la tête du SIE du PUY remplacé au SIP par M. JANISSET. Mme DEWEVRE sera affectée au SIP d'Yssingeaux. Si elle n'est pas remplacée à la tête du PCE et de la FI au prochain mouvement d'IDEP, un IP assurera l'intérim.

M. TRESCARTE est très surpris de ce jeu de chaises musicales. Il informe ce comité que beaucoup d'agents sont agacés de voir ces changements continuels. Cela nuit à la stabilité des services et à un minimum d'esprit d'équipe, sans même parler de la qualité des missions. Il précise que ce constat n'est en rien contre les personnes, mais contre ce système.

⑧ Centre des Finances Publiques du Puy

Une note sur l'utilisation du Parking a été diffusée. Le président rappelle que la divulgation du code est interdite y compris aux membres de sa famille.

M. COHADE évoque les nuisances sonores provoquées par les stagiaires de la salle de formation.

Le président indique qu'un rappel à l'ordre sera fait.

Il précise par ailleurs que la salle de repos n'est pas une salle pour repas, dans la mesure où il y a une cantine à la résidence.

M. TRESCARTE demande que les agents soient autorisés à manger, style restauration rapide dans cette salle. Beaucoup d'agents ne veulent pas aller à la cantine pour diverses raisons. Ils amènent un repas rapide. Il serait, comme il avait été expliqué à de nombreuses reprises, plus rationnel d'aménager un coin repas. Cela éviterait que nos collègues soient obligés de manger dans leur bureau. La CGT FIP 43 réitère sa demande de mettre, a minima, des armoires pour séparer un petit coin repas du coin repos.

M. PERAUD indique à nouveau qu'il ne peut pas être installé de coin repas en présence d'un restaurant administratif.

M. TRESCARTE rappelle que l'administration avait accepté l'aménagement de la terrasse à Yssingaux.

M. PERAUD répond que ceci n'est pas perdu de vue.

⑨ Amélioration de l'accueil

Le président précise qu'il a demandé au chef de service du SIP du Puy de lui faire une proposition de réorganisation de l'accueil de manière à constituer une équipe dédiée pour permettre un accueil généraliste à la banque d'accueil, accueil qui répondre aux critères définis par la MRU. La professionnalisation de la fonction doit conduire à être en capacité de répondre à des questions simples, fiscales et foncières, et, à brève échéance, de recouvrement. Le nombre d'agents exerçant à la banque d'accueil devra être paramétré en fonction de l'affluence du public. L'accueil spécialisé (y compris cadastre) sera assuré dans les bureaux et boxes du hall. Des travaux seront faits au cours du 1^{er} trimestre 2011 pour reconfigurer les boxes d'accueil du rez-de-chaussée. Le courrier et le standard seront repositionnés au 1^{er} étage du bâtiment, hors de l'équipe accueil.

M. TRESCARTE souhaite que 2 personnes soient présentes, que les boxes soient équipés pour permettre de traiter les questions « Cadastre » et que l'accueil soit renforcé par des agents du recouvrement lors de la sortie des rôles. Il ajoute que les agents de l'accueil sont prélevés sur les effectifs du SIP alors que d'autres agents d'autres services seraient intéressés. Il rappelle d'ailleurs que la DSF 43 était demandeuse de cette option jusqu'à très peu. Il considère que la MRU, si elle émet de bien belles idées, est souvent déconnectée des réalités du terrain.

M. COHADE et Mme BONELLO confirment que l'accueil est un service professionnel et que la présence de 2 agents expérimentés, l'un impôt, l'autre cadastre est souhaitable.

Mme MURU ajoute que dans le cadre des remplacements, les agents refusent de désigner les agents concernés dans la mesure où cette tâche doit être partagée entre tous les agents.

Le président répond qu'il appartient au chef de service de décider du nombre d'agents nécessaire. Les agents du SIE, de la CH et du CDIF ne sont pas concernés. L'accueil tel qu'il est organisé actuellement ne convient pas. La mise en place du SIP induit un accueil généralisé pour les questions les plus simples. Il souhaite la mise en place d'une équipe d'accueil composée d'agents du SIP, si

possible volontaires et capables de renseigner utilement les usagers à l'instar de ce qui existe sur Brioude et Yssingeaux.

M. COHADE demande au président de dire si clairement selon lui, les 2 agents de l'accueil du Puy ne sont pas à leur place.

Le président indique que ces 2 agents font partie du SIP et qu'ils resteront dans les services du SIP. Toutefois, ils ne présentent pas les qualités requises pour répondre à un accueil tel qu'il doit être organisé aujourd'hui dans la mesure où, sur demande, ils ont indiqué ne pas vouloir faire une extension de compétences. Selon les périodes, le chef de service prendra la décision de positionner 1, 2 ou 3 agents pris sur une équipe de renfort ou de remplacement pour l'accueil de 1^{er} niveau.

S'agissant de l'accueil spécialisé dans les boxes pour les questions complexes, un agent recouvrement pourra venir en renfort à la sortie des rôles.

M. TRESCARTE souhaite connaître la date de rénovation des boxes. En outre, il tient à dénoncer fermement la stigmatisation des agents qui assurent l'accueil actuellement. Il demande à la direction, voire parfois à certains agents, d'être mesurés dans leurs propos pour le moins déplacés. Personne n'est un aigle à la DSF 43, ça se saurait, pas plus qu'un demeuré, nous sommes tous quelconques avec plus ou moins d'appétences ou de qualités. Alors arrêtons tous ces jugements à l'emporte pièce sur tel ou tel collègue pour essayer de justifier certaines options discutables.

Le président précise qu'une demande a été faite à l'architecte. En janvier, il effectuera une visite au SIP.

La banque restera en place, l'espace courrier sera fermé et vitré et transformé en box. Une salle de réunion sera créée et pourra être transformée en box de réception pendant la DPR. Les travaux devraient commencer vers le 15 février.

M. TRESCARTE trouve le Président une nouvelle fois très optimiste concernant le début des travaux.

⑩ Le local syndical : M. COHADE estime que le mobilier est mal adapté et souhaite l'installation de tables moins larges.

V – Situation des emplois 2011

Les représentants de l'USSTS quittent la séance.

Les représentants de la CGT-FIP remettent une pétition des agents de la CH et de ceux du SIP-SIE et Trésorerie de Brioude.

Le président fait remarquer que la menace de boycott par les agents de la CH de la réunion du 10 décembre avec les notaires s'apparente à une grève et à du service non fait. Le sujet sera réexaminé en 2011. Il n'appartient pas aux agents de décider en la matière et la présentation de leur métier et de téléactes aux notaires relève de leur mission. On ne leur demande pas de travail supplémentaire.

M. TRESCARTE trouve que la réaction des collègues de la CH est très compréhensive. Alors qu'ils se battent tous pour assurer l'avenir de leur mission, ils subissent une nouvelle suppression d'emploi. Ils ont décidé, seuls, cette pétition qu'ils ont tous signée, sauf le Conservateur et son bras droit. En plus, ils ont décidé de ne pas participer à la réunion des notaires du 10 décembre pour manifester leur courroux. Si Monsieur le Président/Directeur assimile cela à du service non fait et considère donc leur absence comme pouvant relever d'une grève. La CGT FIP 43 l'encourage dans ce sens. Nul doute que là, M. le Directeur récoltera les fruits de cette option au delà de ce qu'il imagine. Dans cette situation la CGT FIP 43 prendrait toutes ses responsabilités.

M. ROCHE ajoute que la réunion consistait à présenter le travail de la CH.

M. TRESCARTE souligne que les agents se battent pour conserver leur emploi et assurer les meilleurs résultats pour le Conservateur qui en tire profit, alors qu'eux subissent directement les suppressions de postes.

Le président indique que seule la saisie des données a été externalisée, le contrôle des actes et l'expertise restent à la CH.

Les représentants de l'administration présentent le dossier relatif à la situation des emplois au 1^{er} septembre 2011 (suppressions et transformations au niveau national et local). Ils soulignent qu'avec un solde net de - 5 emplois, le département n'est pas trop défavorisé par rapport à d'autres de même taille. Le niveau des transformations est, en proportion, plus important que ce qui est prévu au niveau national. Il s'agit de mettre à profit les départs en retraite pour requalifier au maximum les emplois. En outre, la transformation d'emplois C en B a pour objet d'apporter de la technicité dans des missions qui en requièrent de plus en plus et dans les services où la répartition entre les emplois B et C est la plus faible (SIE ou SIP).

En définitive, le dossier prévoit le prélèvement de 5 emplois, 2 au titre de l'efficience, 1 au titre des fléchages (1 TéléActes) et 2 au titre des transferts externes (Chorus et BRF), répartis comme suit : 3 emplois de catégorie C, 1 emploi de catégorie B géomètre ; 1 emploi de catégorie A.

De plus, le plan local de requalification des emplois (plan social) se traduit par la transformation de 2 emplois de catégorie B en emplois de catégorie A, et de 5 emplois de catégorie C en emplois de catégorie B.

Enfin, 2 transferts internes d'emplois sont proposés dans le cadre de la mise en place de la DDFIP et du transfert de la mission de pilotage du recouvrement et de la gestion des professionnels (1 emploi A de l'EDRA vers la direction, 1 emploi B du SIE-C vers la direction).

M. TRESCARTE réfute une nouvelle fois le terme de productivité pour l'administration et se prononce contre les suppressions d'emplois. Les déficits publics ne sont pas le fait de la DGFIP ou de la Fonction Publique plus largement, c'est de la désinformation. S'agissant de Chorus dont la CGT FIP 43 a vanté tous les mérites lors du dernier CTPD, on transfère des emplois pour un projet qui allonge les circuits, retarde les paiements aux fournisseurs et complique l'évaluation des comptes publics selon les termes mêmes d'un rapport de la Cour des comptes.

Au niveau local, M. TRESCARTE regrette une nouvelle fois que le département soit pénalisé par l'efficience et dénonce le caractère pervers de cette mécanique qui conduit à faire que moins les directions sont efficaces, plus elles subissent de suppressions d'emplois. Par ailleurs, les restructurations de services génèrent des charges supplémentaires qui ne sont pas prises en compte. Enfin, quand bien même des emplois seraient-ils transférés à un échelon régional, il n'en demeure pas moins qu'ils sont perdus pour le département.

M. QUINTIN souligne que comparativement avec d'autres directions, la DSF de la Haute-Loire s'en sort relativement bien grâce à la bonne tenue de ses résultats.

Les représentants de la CGT-FIP ne souhaitant pas discuter plus des suppressions d'emplois demandent de passer au vote.

Le résultat du vote est le suivant :

Contre le volet situation des emplois 2011 : 3 voix de la parité syndicale ;

Pour le volet situation des emplois 2011 : 3 voix de la parité administrative.

Après épuisement des questions à évoquer, le Président clôt la séance à 16 heures 45.

* *

*

Le Président,

La Secrétaire,

Gérald QUINTIN

Françoise OGER

Le Secrétaire-Adjoint

Daniel LEBRE



Déclaration liminaire

CTPD DU 23/12/2010

EMPLOIS

Les salariés et plus particulièrement les fonctionnaires sont attaqués de toutes parts. Ils se sont récemment mobilisés massivement contre la réforme des retraites, allant même jusqu'à initier la grève reconductible, comme ici en **Haute-Loire**, dénonçant également, plus largement, les injustices sociales qui s'accroissent.

Après ce passage en force sur la réforme des retraites contre l'avis majoritaire de l'opinion publique, le gouvernement annonce maintenant la poursuite de sa politique dogmatique de suppression drastique de l'emploi public. Les banquiers, les spéculateurs, les marchés financiers exigent désormais la liquidation de tous les droits sociaux (retraites, salaire minimum, protection sociale) afin de garantir aux actionnaires des dividendes toujours plus importants.

Le discours de culpabilisation asséné depuis des lustres aux fonctionnaires, pour mieux balayer leurs revendications, n'est aujourd'hui ni compris, ni admis (personne ne comprend ou comprend trop bien les accusations contre météo-France), à l'heure où on laisse filer les déficits et où coûte que coûte on maintient le bouclier fiscal, tout en le critiquant d'ailleurs. Bouclier qui au titre de 2010 a atteint les 700 millions d'euros, alors que l'économie budgétaire attendue de 30 000 suppressions de postes dans la Fonction Publique d'Etat représente 500 millions d'euros. Belle cohérence de justice sociale et de solidarité.

Comment peut-on dans un même temps vouloir faire travailler les salariés jusqu'à 67 ans, supprimer les emplois publics et dire qu'il y a des perspectives d'embauche pour les jeunes. Avez-vous une réponse M. le directeur.

Pour la **CGT FIP**, tout cela procède d'une même politique de prétendue réduction de la dépense publique sans aucune analyse cohérente des besoins sociaux. La finalité en est claire, en se soumettant aux marchés financiers, au FMI et à la Commission Européenne, le gouvernement sacrifie les missions de services publics et les outils de solidarité sociale sur l'autel des coûts et de l'emploi. Pourtant, l'emploi public est économiquement utile et socialement rentable. Mieux vaut conserver des agents au service d'un public de plus en plus demandeur que de dépenser des sommes astronomiques dans une réforme inique qui consacre une dégradation du service à l'utilisateur. Pour exemple, la mise en place des SIP va coûter plus de 200 millions d'euros. Pourtant, derrière la belle vitrine, la cote d'alerte est dépassée dans les services et les files d'attente d'utilisateurs s'allongent devant les centres de finances publiques.

FAIRE PLUS AVEC TOUJOURS MOINS DE MOYENS, TELLE EST L'IMPOSSIBLE EQUATION DE LA DGFIP !!!

Pour la deuxième année consécutive la **DGFIP** dans un **excès de zèle** sans précédent applique pour le départ des agents à la retraite une **suppression de 2 agents sur 3** au lieu de 1 sur 2 (dogme déjà absurde) soit **un taux de non remplacement à 66 %**, cela va se traduire par la **disparition de 2543 emplois Equivalent Temps Plein pour 2011** après les 2569 emplois supprimés au 1^{er} septembre 2010, ce qui portera à plus de 20 000 les emplois perdus depuis 2002, soit 15 % de l'effectif global. Pourtant, Monsieur le Président/Directeur, le Délégué du Directeur Général, M. BRIDAY, n'a pas hésité à affirmer, lors de sa visite en Avril, que la DG et lui même avaient pris conscience que l'on ne pouvait plus sacrifier l'emploi et que les suppressions seraient moindres dès 2011, heureusement. Encore une promesse qui n'engage que ceux qui y croient. Merci M. le Délégué du **Directeur Général**. La **CGT FIP 43** vous mandate officiellement pour lui passer le message.

Oserez-vous, une fois de plus, nous affirmer que c'est pour rendre un meilleur service à l'utilisateur ? Plus personne n'est dupe de ce discours ...

La seule ambition dont peut se prévaloir Bercy actuellement, c'est celle qui conduit à toujours moins de technicité pour les agents, à toujours plus de polyvalence, à toujours moins de garantie de gestion, à toujours plus de flexibilité dans un contexte de pénurie d'emplois. L'acuité se mesure au malaise, désormais permanent, des agents des finances publiques qui croulent de plus en plus sous le poids des réformes régressives et des restructurations, des aménagements immobiliers inconséquents, du manque de moyens humains pour accomplir les missions dans des conditions décentes. Alors qu'ils souffrent de la perte du sens de leur travail et d'un **management obsédé par la satisfaction des indicateurs**, quelle est la réponse de la **Direction Générale** :

La catégorie **C** est matraquée. Elle absorbe 60% des suppressions de postes. Ainsi, entre 2006 et 2010, la catégorie **C** aura connu une diminution drastique de ses effectifs (moins 14%), tandis que sur la même période celle des **A+** aura crû de près de **46% !!!** au bénéfice des enquêtes sur les imprimantes, sur l'efficacité téléphonique, voire sur les mystères de ses

appels....etc...etc. Sans la cheville ouvrière de la **DGFIP**, que deviendra cette armée mexicaine que l'on déploie à des tâches souvent simplement matérielles pour s'assurer une loyauté indéfectible ?

Demain beaucoup pourront, encore plus, apprécier la **loi sur la mobilité** que vous défendez. Suppression d'emploi, 1^{ère} proposition, rejetée, 2^{ème} proposition, refusée, 3^{ème} proposition jeté en congé sans solde. Beau progrès et bel avenir pour beaucoup de ses trop fidèles serviteurs de l'Etat, la CGT FIP 43 vous le concède.

Le malaise profond des fonctionnaires et les suppressions d'emplois une nouvelle fois annoncées et imposées ne vont qu'amplifier et accélérer la faillite d'un système qui a oublié l'**humain**.

A la **DGFIP**, le volume des suppressions d'emplois est inacceptable et devient souvent insurmontable !!! Aujourd'hui on attaque l'os, comme l'a affirmé M. BRIDAY au printemps dernier, sans véritablement en tirer les conséquences. Comment vont fonctionner les services ? Malheureusement nous le savons bien. En parant au plus pressé, en sacrifiant les missions, en s'attachant uniquement aux apparences statistiques sous la pression hiérarchique et dans des conditions de vie au travail de plus en plus dégradées. De plus, **la mise à mal de la conscience professionnelle des agents**, la non reconnaissance de leur technicité, le manque de reconnaissance tout court, voire le mépris, etc...tout cela ne peut que déboucher sur un désastre humain et par voie de conséquence, une mise à mal encore accrue des services publics. Combien de cas de souffrance au travail allons nous encore dénombrer dans l'avenir alors que **3000 ont été officiellement recensés en 2008 au Ministère** ?

Au delà de la dégradation de l'exercice des missions et de l'abandon du service à l'usager, ce sont bien les agents qui vont pâtir au quotidien des conséquences des suppressions d'emplois : les possibilités de mutation vont être considérablement réduites et les situations familiales et personnelles difficiles vont se multiplier.

Pour la **Haute-Loire**, l'application à la **DGFIP** de la **Révision Générale des Politiques Publiques**, c'est une vraie régression générale avec son cortège toujours plus important de suppressions d'emplois générant plus de chômage qui a pour conséquence directe la **disparition de 5 emplois à l'ex DGI (+1A, +3B, -1B géo. et -8C)** et de **6 emplois à l'ex DGCP (-1A et -5 B/C)** ce qui portera et cela rien que pour l'ex DGI à 18 le nombre de destructions d'emplois subies ces 5 dernières années.

Conséquences sur le terrain, les agents de moins en moins nombreux sont partagés entre colère (revoyez les taux de grévistes lors des 8 journées de grève nationale de 2010, toujours dans le haut du tableau !) et désespoir (souffrance au travail). Que comptez vous faire ? Passer dans les services pour dire : « tout va bien, je m'occupe de tout, travaillez tranquille.... ». Quelles missions allez-vous abandonner par exemple sous forme de restructurations, vous ou plus probablement votre successeur ? Vous ne pourrez plus vous contenter de reprendre la DPA de l'année précédente et de toujours majorer les objectifs. Nous voulons, si ces suppressions sont confirmées, que vous preniez la responsabilité de les traduire dans les chiffres de la DPA.

La question est simple: qui va effectuer les missions des 5 emplois supprimés ? Nous avons bien compris que vous nous proposez d'augmenter la charge de travail des collègues les moins bien payés, comme d'habitude. De notre point de vue **la création de postes A de managers n'a répondu en rien aux attentes des citoyens et surtout des agents**, la situation du contentieux et du gracieux dans les SIP se dégrade inexorablement. Dans la plupart des services dont vous avez la charge ce sont **de vrais techniciens qu'il faudrait pour soutenir les agents de base** qui sont confrontés, trop souvent seuls, aux méandres engendrés par une législation de plus en plus complexe que nos élus changent au gré de l'humeur de leurs chefs politiques.

Avec seulement 194 emplois (vous aurez supprimé en 20 ans 60 agents des effectifs de la DGI dans le 43) c'est l'ensemble des missions de la **DGFIP** qui est remis en cause ainsi que le service rendu aux usagers.

C'est pourquoi nous dénonçons très fermement et refusons catégoriquement les suppressions d'emplois programmées pour 2011.

C'est pourquoi nous exigeons les créations d'emplois suivantes qui nous paraissent être indispensables au bon exercice de nos missions et à l'amélioration de nos conditions de travail.

SIE: maintien de tous les services sur chaque SIE et création d'emplois B pour assurer toutes ses missions.

SIP: **création de postes B et C pour constituer une véritable cellule foncière dans chaque SIP, déjà revendiqué depuis longtemps. Création de postes B et C pour assurer un véritable accueil de qualité, comme vous en affirmez l'ambition, sans manifestement vous en donner, nous en donner surtout, les moyens.**

FI: Engagement de maintenir la **cellule FI** en lui donnant tous les moyens humains de fonctionnement sur tout notre département.

Cadastre: Maintien de tous les emplois B en prévision de la révision et de tous les postes de géomètre.

PCE- BCR- BDV: Maintien de tous les postes et missions et renforcement de leur encadrement.

Aujourd'hui, avec les agents et aux côtés de l'ensemble des personnels de la Fonction Publique nous exigeons :

- l'arrêt de la politique aveugle de suppressions d'emplois générée par la calamiteuse RGPP, **une véritable machine à Régression**.
- les moyens nécessaires à la pérennisation du financement de toutes les missions publiques et **ce sur tout le territoire**.

- l'ouverture urgente de négociations salariales visant à une **augmentation générale de la valeur du point d'indice** et non pas des mesures individuelles qui ne bénéficient qu'à un petit nombre ou des primes de « Fonctions et de Résultats ».

Sur le plan de l'efficience, démontrée par la progression de **plus de 60% de suppressions d'emplois en un an**, vous pouvez avoir de grandes ambitions. C'est cela aussi les statistiques ou autres indicateurs. On peut leur faire dire n'importe quoi. En l'occurrence en êtes-vous satisfait ?

D'ailleurs, suivant la définition ubuesque de l'efficience donnée par la DG, que vous essayez loyalement de défendre, c'est probablement à cause de vos excellents résultats, en terme de suppressions d'emplois, que notre département subit la perte des 2 postes de directions qui vont être fusionnés pour nous offrir un super directeur !!!

Alors oui ou non revenez-vous sur ces suppressions ?

Face à votre refus, les représentants des personnels de la **CGT FIP 43** décident de rester, car sur un sujet aussi sensible que l'emploi, les agents doivent faire entendre officiellement leurs voix.

Comme vous le savez, M. le Président/Directeur, **NOUS** représentants des personnels de la **CGT FIP 43**, nous n'avons pas l'habitude de pratiquer la langue de bois. Nous avons une faiblesse, c'est celle de dire ce que l'on fait et surtout de faire ce que l'on dit. L'imposture n'est pas notre tasse de thé, même si souvent nos positions vous agacent pour ne pas dire plus.

OUI, M. le **Président/Directeur** bientôt **Général** de la **bientôt future ex DSF 43**, **oui** nous ne pouvions rester à la réunion dite informelle sur les suppressions d'emplois à la DGFIP, ou à la DGFIP43 encore DSF 43.

Vos décisions unilatérales noircissaient déjà les documents découlant du CTPC. Nous n'avions rien à discuter et encore moins à proposer. Régulièrement, nous entendons, étonnés, que des représentants des personnels ne savent plus à quoi servent les diverses réunions !!! C'est pourquoi, probablement, ils vous permettent d'avaliser vos décisions lors de réunions quelconques qui n'ont, aucune règle bien précise, entre autre l'obligation d'un **Procès Verbal** visé par toutes les parties. Nous avouons que nous sommes dubitatifs et constatons néanmoins toute votre satisfaction de pouvoir afficher **un vrai de vrai dialogue social, sans la CGT FIP 43**.

Pour finir, un petit rappel de la position très claire de notre section départementale. Depuis le printemps 2009, nous proposons de boycotter toutes les instances du plus bas niveau au plus haut. La DG ne pourrait plus dire et encore moins écrire que suite à un groupe de travail, suite à telle réunion.... Avec les représentants des personnels, elle a décidé dans la concertation.....patati et patata.

Cette option n'ayant pas été majoritairement choisie, ni par notre syndicat, ni par les autres OS, nous adaptons notre stratégie aux spécificités du terrain.

C'est pourquoi l'intérêt du plus grand nombre est de vous faire face.

Boycotter pour boycotter n'aurait aucun sens.

Souffrez donc d'entendre des propos qui ne vont pas dans le sens que vous déclamez loyal, le votre.

Souffrez aussi que l'écho vous réponde, que ceux qui vous font face ont aussi le sentiment d'être loyaux vis à vis des agents qui ont voté pour eux en 2007.

Vos loyaux dévoués de la nouvelle CGT FIP 43.



Section de la Haute-Loire 4 3

Déclaration liminaire CTPD du 23 décembre 2010 2^{ème} convocation

Monsieur le Président,

C'est maintenant qu'il faut agir ! L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires lance une campagne visant à «laisser **respirer les agents** ». La cote d'alerte est dépassée dans les services : il ne s'agit plus seulement de dire pourquoi il faut des emplois, il faut également imposer l'idée qu'il faut laisser respirer, tout de suite, les agents de la DGFIP.

Le 14 octobre, devant l'intersyndicale, le DG, M PARINI a déclaré «qu'il se refusait à abandonner la moindre mission » malgré le manque d'emplois de plus en plus criant. On pourrait s'en féliciter totalement, mais cela implique pour les agents de la DGFIP de faire le maximum même si tout ne peut pas être fait. S'agissant du pilotage, il a aussi déclaré vouloir rompre avec le management par indicateurs et demander à ses directeurs de lui faire remonter ceux qui sont nuisibles pour baisser leur nombre.

Belles intentions, mais quelle réalité ?

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, s'il est effectivement hors de question d'abandonner des missions de service public, il est en revanche également hors de question de continuer à faire peser sur les agents les conséquences des suppressions d'emplois.

Faire toujours plus avec encore moins, ce n'est plus tenable !

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires conteste de longue date la politique idéologique des suppressions d'emplois et dénonce ses conséquences sur la dégradation des conditions de vie au travail des agents et sur la qualité du travail. Nous condamnons également le management de plus en plus pressant au quotidien tel celui subi par les agents des hypothèques et du CDIF du Puy. Nous exigeons donc des mesures d'urgence pour laisser respirer les agents de la DGFIP.

Puisque aucune mission ne doit être abandonnée, l'Union somme la Direction Générale d'en finir avec certaines tâches administratives dévoreuses de temps, parfois inutiles et souvent guidées par la volonté de cliquer les agents. Nous exigeons aussi l'application d'un principe simple selon lequel c'est le travail qui fait l'indicateur, et non l'inverse.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, plus que jamais, il faut des mesures rapides pour préserver les agents et les missions. C'est une urgence, et c'est possible !

Tant qu'il le faudra, nous martèlerons en direction de Bercy : **«arrêtez de faire travailler les agents pour les statistiques, laissez les travailler, occupez-vous de leur formation, renforcez le réseau, améliorez, au quotidien, les conditions matérielles et morales des agents, donnez du sens à la qualité et à l'efficacité, en clair, laissez respirer les agents !»**

EMPLOIS : Le massacre doit cesser ! On veut respirer !

Les suppressions d'emplois sont souvent présentées comme la contrepartie des gains de productivité.

On affirme : HALTE AU MENSONGE !

Cet argument ne tient pas la route car, si l'informatisation a en effet progressé dans les services et aidé les agents, elle s'est en revanche aussi traduite par de nouveaux modes d'organisation du travail, par l'augmentation de la charge de travail (du fait, par exemple, de l'exploitation des listings) et elle n'empêche pas la hausse de l'accueil, la hausse du nombre de dossiers, la hausse des appels téléphoniques...et le flot continu de directives, de notes qui encombrant les écrans...Le trop d'information tue l'information..

Non, vraiment, l'informatisation ne peut pas être invoquée pour justifier des «gains de productivité» qui permettent des suppressions d'emplois indolores sans compter ce mot fabuleux sorti tout droit des mines de sel « EFFICIENCE » !!!

Les suppressions de postes de fonctionnaires sont le dogme du pouvoir en place pour réduire le déficit budgétaire : pour lui, pas question de revenir dessus, elles sont encore plus sacrées que le bouclier fiscal. Pourtant, la DGI et la DGCP ont déjà connu des suppressions d'emplois conséquentes depuis 2002 : 15 % des effectifs auront été perdus entre 2002 et 2011, soit plus de 20 000 emplois !

De plus, les suppressions d'emplois se sont accélérées depuis 2007 avec le non-remplacement d'au moins 2 départs à la retraite sur 3.

Pour 2011, la destruction de 2667 emplois est à nouveau actée . On se refuse à les cautionner.

Pourtant, les emplois de la DGFIP ne coûtent rien au budget de l'Etat, bien au contraire ils sont utiles et rentables ! Pour preuve, le coût de gestion des recettes s'élève à 1,06 % et celui des dépenses est de 0,11% pour celles de l'Etat et 0,154 %

pour celles du secteur public local. Ce sont des coûts de fonctionnement avec lesquels aucune entreprise privée ne peut rivaliser.

L'évolution des besoins montre tous les jours (dans le contrôle de la dépense publique, à l'accueil, dans la lutte contre la fraude, dans le conseil aux élus locaux...) que les métiers de la DGFIP sont au cœur du fonctionnement de l'Etat et de la société. Ils sont indispensables pour l'égalité citoyenne et la justice sociale.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il n'y a pas de secret : pour exercer nos missions de service public, il faut des moyens, notamment en emplois. Et dans l'immédiat, faute de moyens adéquats pour effectuer un travail correct, il faut laisser les agents respirer, pour qu'ils puissent vivre et travailler correctement, dans de bonnes conditions !

C'est pour toutes ces raisons que notre union refuse de passer au vote sur ce sujet inscrit à votre ordre du jour.

A l'horizon de mars de 2011 se profile la mise en place de la DLU 43. A ce sujet, allez-vous, Monsieur le Président, nous confirmer ou non le départ prochain de votre directeur pour la Lozère (selon certains échos) et nous fournir enfin la date exacte de la mise en place de notre DLU avec le nom de votre remplaçant ?

Conditions de vie au travail

Faisons le bilan :

L'accueil : une priorité de la fusion déjà en péril !

Vitrine de la DGFIP, l'accueil est une mission essentielle, à part entière. Mais les réorganisations liées à la fusion, les aménagements successifs des halls d'accueil (pas toujours bien « pensés »...), la hausse de la charge de travail et les suppressions d'emplois pèsent lourdement sur les agents d'accueil et sur ceux des services de gestion, souvent appelés à la rescousse. A l'accueil, dans les SIP et les trésoreries, le sentiment est général : laissez nous respirer, on n'en peut plus ! on peut s'interroger aussi sur la pertinence de la nouvelle organisation de l'accueil au CFP du Puy.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, cela suppose déjà d'en finir avec une polyvalence systématique érigée en dogme à l'accueil et respecter les compétences acquises et les formations suivies. Concrètement, laisser respirer les agents suppose d'en finir avec l'urgence : tant pis si on reçoit un contribuable plus de 3 minutes ou si l'on doit suspendre PVFI lorsque la situation l'exige, il n'y a aucune raison d'être soumis aux statistiques si la qualité et les conditions de travail de l'agent sont en jeu. Cela suppose aussi de respecter des temps de pause. Et que dire de la situation des CIS et des CPS qui nécessite une profonde réflexion sur l'organisation du travail.

SIP : une devanture toute neuve, mais quelle arrière boutique ?

La DG vante l'état d'avancement des SIP, piliers de la fusion globale « Impôts/Trésor ». Mais en interne, le bilan est autre : la Centrale n'a pas voulu mesurer les difficultés de fonctionnement des SIP et les problèmes s'accumulent (gestion de masse, dégradation rapide des conditions de travail...). Les tâches de gestion, en assiette comme en recouvrement, pâtissent de la priorité donnée à l'accueil sans moyen supplémentaire. L'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires revendique le rétablissement de la chaîne de travail accueil, assiette, recouvrement à partir du dossier du contribuable.

Et dans l'immédiat, il faut cesser de travailler dans l'urgence pour ne satisfaire au final que les indicateurs. Même certains contrôleurs encadrant deviennent eux-mêmes des petits contremaîtres d'usine !

SIE : état d'urgence !

La sensation d'essuyer les plâtres et d'étouffer sous le travail est réelle. Dans la succession d'urgences et de priorités diverses, il faudrait trouver le temps d'absorber des modifications « lourdes » de la fiscalité, de nouvelles obligations déclaratives et des applications informatiques déployées partout sans étude d'impact.

Les missions sont souvent accomplies en autogestion, en misant sur la conscience professionnelle des agents pour parer au plus pressé, sans le soutien technique désormais sacrifié sur l'autel du management et du pilotage par indicateurs. L'agent qui s'implique dans sa mission ouvre la porte plus aux critiques qu'aux encouragements et il se trouve le plus souvent sanctionné injustement...

Le travail de masse et « l'abattage » ne font pas du « bon boulot » : les agents souffrent de ne plus exercer des tâches de qualité. La souffrance, bien que silencieuse, est bien réelle.

Laisser les agents respirer, c'est leur donner les moyens de se former (à la contribution économique territoriale remplaçant la TP par exemple) non pas en les ensevelissant sous des tonnes de notes, mais en considérant que le temps de formation est un investissement pour l'avenir. C'est aussi laisser le temps de discuter collectivement du travail et des liaisons entre les services. C'est repenser le travail en fonction de principes de base aujourd'hui sacrifiés : maintenir et renforcer la technicité, éviter la surabondance d'urgences...

SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique le rétablissement de la relation humaine à l'usager.

Depuis plus de 2 siècles, l'Etat se réforme, par lui-même ou par la volonté populaire.

Mais, depuis 20 ans mais on le contre-réforme autoritairement, pour satisfaire les intérêts d'une minorité de nantis. Cette contre-révolution provoque un réel traumatisme pour la population, et d'abord pour les fonctionnaires qui voient leurs missions dépérir et leurs conditions de travail se dégrader constamment.

La DGFIP est l'emblème de cette contre-réforme qu'est la RGPP. Mais, bien évidemment, nos dirigeants tiennent un tout autre discours celui de détruire la fonction publique qui nous coûte si cher alors qu'ils exonèrent de cotisations les entreprises privées de 25 milliards d'euros et que le chômage explose !

A titre d'exemple, M. Parini fait un point d'étape de la fusion dans sa revue «Gestion et Finances Publiques» d'octobre 2010 sans aborder une seule fois les conditions de travail, alors que depuis plus de 2 ans la Direction Générale est engagée dans un cycle de travail avec les syndicats sur ce sujet !

Il est vrai que ce débat nécessite des décisions et des remises en cause de fond qui se prêtent peu à une opération agents. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, ce sont les indicateurs qui doivent changer pour qu'ils deviennent supportables et éviter le stress cause identifiée pour 3000 cas recensés par les médecins. Le dialogue professionnel doit renaître. Il faut maintenant des décisions concrètes plus que de l'apparence et des faux-semblants.

Tout est très planifié dans la DGFIP on «dialogue» à côté, on explique éventuellement, mais le pilotage, l'organisation du travail restent anarchiques **Pour laisser respirer les agents des décisions immédiates s'imposent...**

Il faut mettre fin aux malaises identifiées du mal être et de la souffrance par la mise en place de médecins de prévention. Ce n'est qu'ensuite que professionnalisme et le sens du collectif du travail deviendront concrets, rapides. Il faut en finir avec le culte du faux-semblant de M. PARINI : « on communique beaucoup, éventuellement, pour rassurer les agents mais le travail reste l'affaire de spécialistes en «efficacité» et en «réingénierie des processus». C'est hors du travail que l'on permet à quelques-uns de «s'exprimer» sur leur métier, hors du travail que l'on daigne «associer» les cadres qui eux-mêmes sont de plus en plus désorientés car ils n'ont plus la moindre marge de manœuvre ; mais en contrepartie ils subissent des stages idiots de prévention et de lutte contre les discriminations !. !

Dans la vraie vie, on continue par «l'organisation en mode projet, expérimentations, préfigurations,...». Bref, rien ne change en réalité. Pour les agents le cauchemar du travail haché, industrialisé, déshumanisé continue. Un cri unanime s'élève : **«donnez-nous de l'air, laissez nous travailler, reconnaissez nos compétences et notre savoir-faire, ayez un peu de considération pour nous les agents»**, c'est ce message du terrain que nous portons sans relâche devant l'administration et les ministres :

Cadastre : le secteur foncier, vite !

Progressivement mis à l'écart des missions fiscales, les agents du Cadastre voient leurs missions topographiques de plus en plus soumises aux contraintes techniques et à une productivité qui se fait au mépris des «règles de l'art». La carrière des géomètres était fortement contrainte par les brevets, qui généraient des blocages sans jamais avoir été reconnus par un équivalent indemnitaire solide (du type ACF expertise), ce qui aurait été amplement justifié. Avec le rapprochement CDI/CDIF, dont le bilan est désormais désastreux au plan du métier et de la mission foncière, c'est la crédibilité de la DGFIP qui est en cause.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il faut donner le temps et les moyens aux agents pour qu'il puisse numériser correctement le plan. Il faut aussi définir d'urgence la place d'un secteur foncier dans tous les SIP. Notamment au Puy nous dénonçons la charge d'encadrement trop lourde pour un jeune cadre A faisant fonction d'IDEP qui se répercute négativement sur les agents.

Hypothèques : des délais délaissés !

La seconde vague de suppressions d'emplois basée sur des gains de productivité anticipés (sur Télé Actes) n'a pas résisté à la réalité ! Reprise du marché immobilier et déploiement moindre de Télé Actes ont eu raison des délais. C'est en mois et non en jours que l'on compte aujourd'hui le délai de traitement des actes. Chacun s'en est ému, mais rien ne change, rien ne bouge. Le retard aux Hypothèques du Puy est de 2 mois alors que l'on supprime un agent et que l'on rajoute en prime une nouvelle mission, celle de la formation destinée aux notaires et à cela s'ajoute par effet rebond la pression managériale du chef de contrôle !

L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires revendique la création d'un Observatoire Public de l'Immobilier, le renforcement des moyens alloués et de l'ambition pour la mission foncière, en lien indéfectible avec les autres missions de la DGFIP, au service des usagers et de la transparence.

Le secteur public local, plus si local que ça !

Le départ des agents du recouvrement vers les SIP a permis à l'administration de supprimer des trésoreries en transférant la gestion des collectivités locales sur d'autres. Cela met à mal la notion de service public de proximité, tant vers les citoyens que vers les collectivités locales et les nouveaux modes de paiement dématérialisés (TIPI) ne peuvent être une réponse à la suppression des trésoreries et à l'éloignement du service. Cette situation accroît la charge de travail et, si l'appropriation chaotique d'Hélios est effectuée, les problèmes sont loin d'être résolus.

Le déploiement du PES V2 (protocole de dématérialisation de la chaîne comptable) ne permettra pas de résoudre les difficultés : il n'est pas adapté aux petites collectivités, qui «doivent le cas échéant adapter leurs outils informatiques aux nouvelles normes». De plus, le manque de personnel est criant au sein du pôle dématérialisation. L'administration ne se préoccupe ni de l'intendance, ni des difficultés rencontrées. Les agents ont le sentiment que leurs missions n'intéressent pas l'administration et que la volonté de les conserver n'est que façade. Et demain, avec les Sociétés Publiques Locales, quelle mission de contrôle pour notre administration ?

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il est urgent de mettre en place de nombreux aménagements pour en améliorer l'efficacité et de faire une pause dans le déploiement d'Hélios.

Dépense sans contrôle

La lutte contre les déficits publics devrait conduire au renforcement du contrôle de la dépense, mais le choix de l'administration est tout autre avec la mise en place du Contrôle Hiérarchisé de la Dépense, visant à alléger les contrôles. La mise en place de Chorus, qui va remplacer Accord, NDL, CGL et India, entraîne la restructuration ou la disparition des services traditionnels de dépenses. Le double objectif de réduire les contrôles préalables et de banaliser les procédures de paiements des factures n'est pas sain au seul prétexte de réduire les délais.

Le peu d'attrait des agents pour les nouveaux services SFACT et CSP témoigne de cette inquiétude qui ne les incite pas à suivre l'évolution d'une mission qui ne devient que succession de tâches sans finalité claire, malgré les formations. C'est avec appréhension que les agents voient arriver l'échéance fatidique alors que les précédentes versions ont révélé des lourdeurs qui auraient nécessité un report du déploiement plutôt que des hypothèques sur les plans de congé.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, les agents ne sauraient être tenus responsables d'une application conçue pour la comptabilité privée et qui ne prend donc pas en compte la spécificité de la comptabilité publique.

La direction unifiée : un puzzle mal assemblé !

La synergie a du mal à s'opérer au sein des DLU... On est toujours peu ou prou à la juxtaposition des agents des deux filières dans les services transverses. Mais un constat général prédomine sur la lourdeur de fonctionnement de la DLU, et le poids de son encadrement hiérarchique : c'est l'armée mexicaine ! Et tandis que les agents subissent un double encadrement hiérarchique ex-DGI et ex-DGCP, le rapport encadrants/encadrés risque encore de se dégrader avec les suppressions d'emplois dans les services transverses, le déploiement de Chorus, la mise en place des CSP (Centres Services partagés) et SFACT (Services Facturiers), la perspective de l'Opérateur National de la Paye, la mise en place du SRE

(Service des Retraites de l'Etat) et avec la suppression de certains CRP (Centres Régionaux de Pensions). Le fonctionnement des directions uniques est opaque aussi bien en interne (cloisonnement des divisions qui se renvoient la balle sur des champs de compétence mal délimités) qu'en externe : on ne sait pas clairement qui fait quoi et à quel service s'adresser ! Il faut réexaminer le fonctionnement des directions uniques et rétablir le dialogue social : les DLU ne doivent pas être le domaine réservé de la DG et de ses AGFIP. Les services centraux, premiers à avoir subi la fusion ne sont pas exemptés.

PCE : une variable d'ajustement ?

Tout était convaincant sur le papier : le PCE devait être un service «pivot », entre gestion et contrôle, expertise, programmation CSP et CFE... Dans les faits, c'est souvent une variable d'ajustement pour les suppressions d'emplois, les réorganisations matérielles et les objectifs locaux du contrôle fiscal.

Pour assurer toutes les missions, un décroisement des services et de meilleures relations entre les services s'imposent. De même s'impose la liberté d'initiative des agents par leur connaissance du terrain, du tissu fiscal, pour qu'ils ne soient plus asservis par l'impérialisme des applications informatiques telles Synfonie ou Oasis, ni par le frein des secteurs dits sensibles à éviter tel celui du monde agricole par exemple, ni par le frein de la complexité croissante des procédures...

Il faut aussi réduire l'impact du recouvrement sur la sélection des dossiers. Il vaut mieux redresser 100 dossiers à 2000€ chacun que d'en produire un à 20000 euros dont le recouvrement est incertain tant le poids du sacro saint CF4R est trop important sans compter les champs de compétence des différents services existant qui se superposent en créant parfois des tensions.

Au quotidien, les agents doivent pouvoir disposer chacun dans leur bureau d'Internet pour la consultation de bases de données externes notamment pour traiter les demandes d'expertise, pour obtenir des informations actualisées, pour traiter des demandes de remboursement de Crédit de TVA et d'Impôt Recherche... S'agissant du management, les agents refusent le «flicage» réalisable par Alpage CSP. Justement Alpage fut alors présenté comme une application qui devait mettre en valeur le travail quotidien des agents et non comme une caméra de surveillance ! Les agents demandent des encadrements techniques et non des managers malades d'indicateurs !

Contrôle fiscal : pas de temps, pas de justice !

La parcellisation des tâches, la séparation gestion/contrôle, la dématérialisation, les expérimentations multiples, la hausse de l'auto-programmation et du travail administratif ont montré d'inquiétantes limites.

Les indicateurs et le "cadencement" sont mal vécus, l'uniformisation du contrôle fiscal est incompatible avec la diversité des situations rencontrées. Le contrôle fiscal souffre d'un manque d'emplois, de temps, de moyens. Et ce n'est pas l'illusion de la statistique à court terme et le management actuel qui résoudront le problème.

Tous les artifices, gains de productivité, tableaux de bord, sont décrédibilisés. L'actualité nationale et internationale montre bien qu'il est plus que temps de donner des moyens techniques et humains au contrôle fiscal.

Enfin, les expérimentations (certification, garantie fiscale...) sont lourdes et au final, inutiles :

ni les agents ni les entreprises n'en sont demandeurs. Laisser respirer les agents consiste à alléger les objectifs, abandonner ces expérimentations et tous les travaux administratifs inutiles.

Outils et services informatiques, assistance : compliqué !

La fusion aurait dû déboucher sur des outils à la hauteur : le feuilleton «RSP» (refonte du système de paiement, toujours en attente) et les conséquences de l'abaissement des seuils de télédéclaration pour les entreprises sur Toscane montrent une autre réalité. Comment défendre les droits des agents et assurer une assistance de proximité dans le cadre des Directions des

services informatiques (DISI) ? Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, le schéma directeur informatique aurait dû être le point de départ des évolutions, pas la conséquence...

Nous vous invitons, Monsieur le Président, à réfléchir sur tous ces sujets et nous traduire votre sentiment sur le climat actuel et le devenir de la DGFIP . Nous vous prions de relayer en haut lieu notre slogan et de le reprendre en chœur " **Laissez respirer les agents**".