

# Jeudi 13 février

## Audience Nouveau DRFIP

### Le compte rendu

Toulouse, le 19 février 2014

Le jeudi 13 février, M Chantereau, nouveau DRFIP de Midi-Pyrénées et de la Haute-Garonne, accompagné de Mme Raynaud de Brianson, nouvelle responsable du pôle transverse, a rencontré la section CGT Finances Publiques de Haute-Garonne pour une première prise de contact.

C'est porteuse des revendications des personnels que la délégation CGT (composée de Marie-Christine LAINE, Boris BEAUDOIN, Dominique FICHTEN et Jean-Marc SERVEL) s'est prêtée à cet exercice.



**Après avoir souhaité la bienvenue en terre occitane et de combat**, la CGT a mis sur la table son analyse du contexte actuel. Vous trouverez de manière non exhaustive les sujets présentés et mis en avant par la CGT :

⇒ **Dialogue social** : nous avons insisté sur notre attachement au dialogue qu'il soit paritaire ou non. Il ne faudra pas, dans l'avenir, que les personnels et leurs représentants soient mis devant le fait accompli en cas de restructurations ou modifications éventuelles d'exercice des missions. Nous ne considérons pas les CTL, CHS-CT, CAPL, CDAS ou autre SRIAS comme de simples chambres d'enregistrement. Nous avons alors abordé les thèmes locaux qui, selon nous, doivent donner lieu à l'ouverture de négociations dans les plus brefs délais :

- **compensation du temps de trajet pour les formations.** La CGT a, de nombreuses fois, abordé cette question. Cela concerne aussi bien les formations à l'extérieur du département que celles intra-départementales (l'étendue territoriale de la Haute-Garonne justifie à elle seule de se pencher sur cette revendication légitime).

Nous avons insisté alors que dans le 31, les liaisons ne se comptent pas forcément en kilomètres mais le plus souvent en temps réel. La question du transport est primordiale que ce soit au cœur de Toulouse (rocade saturée) comme dans les zones les plus éloignées (zones enclavées dans le Comminges). Des négociations ont abouti dans d'autres départements, cela doit être possible en Haute-Garonne.



- **Création d'un Hôtel des Finances dans le Nord Toulousain.** Depuis l'action du 2 mars 2010, l'ex Directeur Général, M PARINI devait étudier l'implantation d'une structure compte tenu de l'évolution démographique. Malgré la nouvelle interpellation unitaire en mai dernier de M Bezard, nous sommes toujours sans réponse sur ce dossier. **M Chantereau a eu l'air surpris de l'absence de réponse du DG. Mais attention, pour nous il n'est pas question de s'inscrire dans la démarche stratégique et de créer un simple SIP supplémentaire** (comme à Nantes récemment). Pour la CGT, il faut bien un Hôtel des Finances avec tout ce que cela implique en matière de réponses aux particuliers, professionnels et collectivités locales.

- **Cartographie des RAN.** Ce sujet fait écho au précédent. En effet, la création d'un HDF dans le Nord Toulousain permettrait de créer une RAN supplémentaire dans cette zone. Le mouvement à venir du 1<sup>er</sup> septembre 2014 pose de légitimes inquiétudes pour les collègues de la gestion publique ; tant pour celles et ceux qui connaissent des promotions que celles et ceux qui voudraient changer de RAN au sein même du département. **M Chantereau semble enclin à discuter plus en profondeur de ce sujet.**

- **Soutien informatique.** Avant la fusion, l'assistance de proximité de la filière fiscale était présente sur les grands sites. Avec la création de la DISI Sud-Ouest, seule une assistance de proximité demeure sur le site de Saint-Gaudens. A plusieurs reprises, les personnels et leurs organisations

syndicales ont relevé les écueils de cet éloignement de l'assistance. La CGT a demandé la réouverture du dossier en lien tant avec la DRFIP 31 qu'avec la DISI Sud-Ouest.

- **La sécurité.** Fin 2012, l'ancien Ministre M Cahuzac avait annoncé un vaste plan sécurité à la DGFIP. Dans l'urgence, les Directions devaient faire remonter leurs demandes chiffrées auprès de la Direction Générale. La DRFIP 31 s'était vue attribuer dans ce cadre deux enveloppes budgétaires pour la Cité Administrative (40.000 euros) et Muret (50.000 euros). Les autres propositions étant renvoyées à l'année suivante au mieux.

Lors d'un précédent CTL (13 décembre 2013), la CGT avait mis sur la table une **méthode**. Etablir un diagnostic précis des besoins de sécurité (des personnes, des biens et, incendie) des sites déjà recensés dans le cadre du plan national sécurité ou non. Cela consisterait à prendre l'attache des personnels bien en amont (au passage il faut arrêter de dire que la concertation est large dans et avec les services), d'établir des plans desquels découlerait un chiffrage le plus exhaustif possible. Cela permettrait d'avoir des demandes d'enveloppes budgétaires le plus en adéquation avec les demandes des personnels. Le DRFIP a pris note.

#### ⇒ **La spécificité du département :**

- **Le maillage territorial préservé.** Premier sujet qui fâche et révèle un tant soit peu les intentions du nouveau DRFIP. M Chantereau nous a dit avoir fermé des trésoreries dans le Doubs sans que cela ne pose plus de problème que ça. Il nous a alors affiché son savoir-faire. En réponse, nous lui avons illustré et signifié notre savoir-faire en matière de non-fermeture du réseau de proximité. Nous interrogeant sur les trésoreries de moins de 5 agents, nous sentons bien ici des prémices de sa feuille de route à venir.

**Nous lui avons bien fait comprendre que la question du maillage territorial est sensible en Haute-Garonne.**



- **La Haute-Garonne : un département à dimension nationale.**

Nous avons insisté sur les missions (inexistantes dans le Doubs) que sera amené à gérer le DRFIP : TTA-CAS, CGR, PIAA, Chorus (SFACT et CSP), CPSR, ... Sans oublier le PNSR-RH qui est partiellement géré par la DRFIP 31.

- **Les équipes de renfort.** Au-delà des traditionnelles équipes EDRA et EMR, la Haute-Garonne détient une équipe, de la filière gestion publique, dédiée au territoire du Comminges. De plus, six mois de l'année, la Direction dispose d'une équipe d'une vingtaine de personnes issues du CPSR en tant que renfort (principalement sur la résidence toulousaine). Compte tenu des suppressions d'emplois successives et des nombreuses vacances d'emplois, l'attribution de l'équipe de renfort dans les postes et services est une des rares marges de manœuvre. **Le DRFIP attend de mieux identifier les problématiques du 31 avant de se prononcer sur sa politique de gestion des équipes de renfort.**

- **La métropolisation.** Dans le cadre de la loi « métropoles », Toulouse est retenue parmi les neuf métropoles dites de « droit commun ». Cela risque avoir une répercussion sur les compétences entre Région, Département et Métropole. A l'image du passage à la Communauté Urbaine, ou bien de la création du Syndicat Mixte d'Eau et d'Assainissement (SMEA), la Direction ne doit pas négliger les évolutions des collectivités locales. Nous sommes revenus un instant sur la circulaire de M Bézard qui instaurait un droit d'ingérence dans les choix de remunicipalisation des certains services comme l'eau. Des projets de régie publique de l'eau existent à Toulouse.

#### ⇒ **L'Emploi : le sujet incontournable.**

- **Si besoin était, la CGT a rappelé en préambule son opposition aux politiques dogmatiques successives des suppressions d'emplois.** Nous avons remis au Directeur l'ensemble de nos publications d'analyse du nouvel outil MAGERFIP-SAGERFIP-TAGERFIP depuis sa mise en place.



- **Vacances d'emplois.** La CGT a insisté sur la situation inadmissible des vacances d'emplois dans notre département. Non seulement cette situation renforce l'aggravation des conditions de vie au travail mais contribue aussi à bafouer les droits et garanties des personnels (les dernières

priorisations de services les uns par rapport aux autres remettent en cause les mutations légitimes et possibles des personnels).

## ⇒ **Les Droits et Garanties des Personnels :**

- **La CGT a rappelé son attachement au respect des droits et garanties des personnels.** Pour illustrer nos propos, nous sommes revenus sur la dernière CAPL A de recours sur l'entretien professionnel (aucune attribution de mois, de modification des formules littérales ou autres tableaux synoptiques n'avait été effectuée).

Le DRFIP dit ne pas avoir de doctrine en la matière. Ce ne sera pas le tout ou rien mais une étude au cas par cas des dossiers.

- **La campagne sur l'entretien professionnel.** Après présentation de notre position sur le recours auprès de l'autorité hiérarchique qui remet en cause le rôle des représentants des personnels élus, le DRFIP nous a confirmé qu'aucune attribution de mois ne serait accordée par l'autorité hiérarchique lors des recours avant la CAPL.

Nous avons rappelé notre opposition à ce qu'une seule et même personne cumule les postes de Président du groupe d'harmonisation, d'autorité hiérarchique et siège à nouveau en CAPL. Aucune réaction du DRFIP.



- **La formation.** C'est pour nous un sujet emblématique qui va encore prendre plus d'ampleur en 2015 avec la disparition des filières pour les mutations. La DG comme la DRFIP doivent dès à présent prendre les mesures pour ne bloquer aucune mutation et favoriser les parcours professionnels choisis par les personnels au sein de la DGFIP.

- Enfin, nous avons évoqué **plusieurs cas particuliers.**

## ⇒ **L'accueil :**

L'accueil qu'il soit physique, téléphonique, par courrier ou mail est au plus mal dans l'ensemble des services.

Les personnels ne peuvent plus faire face à ces missions. Des tensions se développent à l'accueil, générant stress, arrêt de travail, souffrance et perte de sens au travail.

**Cette problématique ne doit pas être prise à la légère. La Direction doit y répondre de façon globale et non au coup par coup en ne proposant que des sparadraps.**

## ⇒ **La souffrance au travail :**



**Difficile sujet mais oh combien d'actualité.** La CGT est prête à voir de nouveau la Direction sur un temps plus long pour échanger de façon plus approfondie sur cette question.

**Des tensions de relations hiérarchiques perdurent auxquelles viennent se greffer des tensions entre collègues dans les services.**

**La formation à l'encadrement doit être une priorité.** Avec les suppressions d'emplois, le poste d'encadrant n'est plus celui qu'il était auparavant. Au-delà du soutien technique attendu, c'est bien les relations humaines qu'il faut gérer au quotidien.

**Le travail du pôle RH doit être développé.** Il ne répond pas toujours, selon nous, aux attentes des personnels, des organisations syndicales, voire même aux préconisations des médecins de prévention. **Il faudrait rapidement une table ronde des différents acteurs de la santé au travail.**

Enfin, **la CGT est attentive aux différents documents liés à la santé au travail :** Document unique d'évaluation des risques professionnels, Tableau de Bord de Veille Sociale (2455 heures écartées en 2012, sans aucune réaction des responsables de services ou de la DRFIP)

## ⇒ Les projets immobiliers :

**La DRFIP 31 a fortement tendance à se transformer en promoteur immobilier.** La densification des m<sup>2</sup> ne doit pas engendrer des situations ubuesques comme celles que nous avons connues dernièrement.

La CGT a rappelé son attachement au respect de la saisie du CHS-CT pour tout projet immobilier ou plus largement de réorganisation de services.

Les questions de santé mises en évidence lors des derniers travaux (Cité (bruit, poussière), Place Occitane (Amiante)) ne doivent plus se reproduire.

**La CGT en a profité pour revenir sur la dimension du seul emploi d'assistante de prévention qui nous semble insuffisant au regard du nombre de personnels et de la géographie du département.**

**Enfin, la CGT a rappelé qu'elle ne s'interdirait pas de déposer ou appuyer des droits d'alerte et de retrait.** Ce n'est pas là une position « jusqu'au-boutiste », mais bien des droits réels des personnels. Nous avons alors signifié notre intérêt de voir sur l'intranet départemental du Doubs, une fiche consacrée à ces droits. **Le DRFIP nous a alors indiqué qu'il présidait le CHS-CT dans son ancien département ...**

## ⇒ L'action sociale :

La Haute-Garonne connaît depuis quelques années l'arrivée de primo-affectants et de jeunes agents. L'immobilier en Haute-Garonne connaît une flambée des loyers. **Cela nécessite de développer le parc immobilier et les offres de places en crèche.** Cela avait été possible suite au mouvement contre le projet de loi sur la mobilité en 2008.

De même, **la CGT a rappelé son attachement à la restauration collective.** La Santé au travail passe aussi par l'alimentation. Le repas du midi est quelquefois le seul repas équilibré, voire chaud que des collègues ont dans une journée.

**La CGT est et restera attentive aux solutions alternatives mises en place lors des réfections des restaurants collectifs.**

**Après une heure et demi d'échanges courtois, la CGT a remis un dossier illustrant les sujets abordés et bien d'autres encore.**



## **Audience DRFIP de Haute-Garonne**

**Jeudi 13 février 2014**

### **Documents remis**

- L'histoire du mouvement ouvrier en Haute-Garonne
- Création d'un Hôtel des Finances dans le Nord Toulousain
- Analyse Emplois
- Cahiers revendicatifs CTL du 3 décembre 2012
- Plate-forme revendicative de mai 2008 (mobilité)
- Indemnité de résidence
- Engagements de M PARINI suite action du 2 mars 2010 à Labège (DOS)
- Compensation Temps de trajet / formation
- Amiante (Place occitane)
- Réseau de proximité (lutte de 2008 dans le Comminges + plaquette de l'UL CGT du Comminges)
- Interpellations des élus, questions écrites, ...
- Publication sur la fiscalité (Fédération des Finances et NVO Impôts 2014)
- IRHS Midi-Pyrénées « 1989, un conflit porteur d'avenir »
- Plaquette « Election Comité Technique du 20 octobre 2011 »
- Hors-série NVO « Ce que nous coûte le Capital »
- Publication « Mon salaire pour vivre, c'est capital »

**Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute Garonne**

Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex

<http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/>

[cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr)