

CTL Emplois du 20 janvier : la CGT a été porteuse des revendications et de la mobilisation

Toulouse, le 3 février 2015

Préliminaires, mobilisation et langue de bois !

Après les brèves réponses du DRFiP, M. Chantereau, concernant la déclaration liminaire (que vous trouverez sur notre site internet ICI : <http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/cgi-bin/resoopage.pl?1224>), la CGT Finances Publiques 31 est intervenue de nouveau sur l'absence de dialogue social, en particulier à propos de la démarche stratégique. Le Directeur a répondu que nous pourrions en discuter lorsque le projet «redescendra» de la Centrale sous la forme d'une circulaire. Nous considérons que le projet sera alors bouclé et discutable uniquement à la marge, sur des points de détail.



Nous avons rappelé au Directeur qu'il a donné un très mauvais signal lors de la réduction autoritaire et précipitée des horaires d'ouverture au public, ce qui ne fait qu'aggraver la crainte des collègues vis-à-vis de l'avenir.

Les 120 agents qui se sont déplacés au rassemblement à 12 heures, à l'appel de la CGT, CFDT et Solidaires, auront pu apprécier la manière dont M. Chantereau a répondu aux diverses questions : opacité, langue de bois, flou artistique ont rivalisé durant cette heure d'échange avec eux. Il en a, hélas, été de même durant les 7 heures du Comité Technique Local ...

En tout état de cause, le nombre des agents présents et les questions posées au Directeur démontrent que la volonté de résister est intacte chez de nombreux collègues.



Quand la Centrale fait la politique de la chaise vide !

DRFiP Haute-Garonne
CTL Emplois - PLF 2015

Dossier CGT Finances Publiques 31

CTL Emplois - PLF 2015



La CGT avait fait parvenir à la Direction 10 jours avant la réunion, un dossier de 18 pages sur l'ensemble des points que nous souhaitons soulever concernant ces suppressions d'emploi (disponible sur notre site ICI : <http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/cgi-bin/resoopage.pl?1218>).

Au vu des réponses qui nous ont été fournies, il semble que la lecture de ce document n'a pas dû empiéter beaucoup sur l'emploi du temps des membres de la parité administrative.

La CGT avait demandé la présence lors de cette réunion de membres de la Centrale car cette dernière n'avait pas répondu aux questions posées lors du même exercice les années précédentes. Le Directeur a expliqué que les questions évoquées par notre demande relevaient du CT Réseau !

La Direction s'est contentée de dérouler le processus aboutissant aux 16 suppressions nettes d'emplois au travers des différents correctifs.

Organisation des services et doctrines d'emplois

La Direction est incapable de justifier le nombre des emplois qui seraient nécessaires au fonctionnement des services. La CGT a rappelé la nécessité du respect des doctrines d'emploi entre A, B et C car les règles statutaires et les rémunérations sont loin d'être les mêmes. Auparavant, il existait des outils qui, s'ils étaient critiquables à bien des égards, permettaient d'évaluer les emplois nécessaires au sein de chaque service. De la même manière, aucune analyse n'est effectuée sur la nécessité d'affecter un agent A, B ou C sur une mission précise. **Dans de nombreux services, nous assistons donc à la situation suivante : des collègues C et B, affectés sur des emplois ne relevant pas de leur catégorie, et qui effectuent les mêmes tâches pour des salaires parfois différents de plus d'un millier d'euros !**



Des outils au service de l'injustifiable : L'AUSTERITE !

ALERTE VIRUS

De nouvelles maladies
attaquent l'emploi à la DGFIP

M_{AGERFIP}



S_{AGERFIP}



T_{AGERFIP}



Les MST (Magerfip, Sagerfip, Tagerfip) rendent malade notre administration. Elle utilise le « TASERFIP » pour liquider les emplois les uns après les autres sans sourciller !

L'analyse des emplois par service est effectuée au moyen de l'outil SAGERFIP qui ne prend en compte que les effectifs implantés : il est déconnecté des charges de travail réelles et des emplois budgétés.

La CGT a demandé davantage de transparence par la communication du SAGERFIP : c'est une grille de répartition des emplois réels remplie par les Chefs de service en toute opacité !

La Direction va demander à la DGFIP si ces éléments sont communicables mais gageons que la réponse sera négative.

De plus, la CGT a demandé la communication **des organigrammes fonctionnels** de chaque service, afin d'avoir une idée plus précise de

la répartition des missions par unité de travail. **Le DRFiP a indiqué que ces organigrammes étaient mis à jour régulièrement et à disposition des personnels. Il suffit de le demander à son chef de service.**

Quand la Direction s'assoie de nouveau sur les droits et garanties

La CGT a trouvé par hasard une note de service du 28 novembre 2014 de la DGFIP concernant l'actualisation du Tagerfip. La Direction n'a pas cru bon de la communiquer aux représentants du personnel. **Cette note n'est pas sans conséquence pour les droits et garanties des agents.** Elle permet aux Directions de revoir la répartition des emplois budgétaires de catégorie C par filière (fiscale ou gestion des comptes publics). La CGT a demandé à la Direction de laisser le choix aux agents de ces services (Chorus, équipe de renfort, DRH, ...) d'opter pour la mission de rattachement qu'ils souhaitent, dans la mesure où ceci déterminera dans l'avenir soit une mutation interne, soit une mutation par le biais du mouvement national. A ce jour, la Direction a l'intention de basculer de façon autoritaire dans une « filière » déterminée certains agents C. Elle voudrait imposer ainsi leur mission de rattachement à ces agents. **Nous demandons que, dans un souci d'équité, les personnels puissent avoir le choix d'opter pour l'une ou l'autre des missions de rattachement. Cela a été le cas auparavant pour les personnels des Domaines ou bien lors de la création des SIP.**

Grâce à l'intervention de la CGT, les personnels de catégorie C du CSP Chorus vont pouvoir opter sur le choix de la filière.



La CGT Finances Publiques 31 est aussi intervenue sur l'instruction annuelle sur les mutations et affectations pour l'année 2015. Il est prévu que les personnels de catégorie B déjà affectés dans les SIP pourront demander à passer des missions d'assiette à celles du recouvrement après l'accord du chef de service. Là encore, les droits et garanties des personnels sont bafoués : comment l'agent fera respecter ce droit et ne se verra pas imposer un changement de missions au sein du SIP ? Mme Raynaud-de-Brianson, responsable du pôle transverse, a indiqué que « Nous nous doutons que vous signalerez toute difficulté de cet ordre dans un SIP ». C'est ce qu'on appelle prendre ses responsabilités !

Services de Direction : la Direction joue toujours l'omerta !



Nous avons réitéré notre demande d'avoir le détail des emplois budgétés dans les services de Direction. C'est essentiel pour la transparence des affectations. Par exemple, au service RH, il est impossible de connaître la répartition des emplois, sachant que de nombreux postes sont occupés par des agents « détachés », ce qui permet à ce service de recruter les agents en fonction de leur profil. Nous espérons que cette transparence pourra émerger lors du prochain groupe de travail sur les emplois que la Direction s'est engagée à organiser au premier semestre. La CGT réaffirme fortement (même si elle est localement isolée sur cette revendication) que le « détachement » doit cesser

d'être un mode de gestion et ne doit être utilisé que pour la gestion des agents en difficultés (avec régularisation impérative lors de la CAP suivante).

Centre Prélèvement Service (CPS) ou les prémices des futurs centres de contacts

Sur l'accueil, la CGT a rappelé que si la Direction locale ne peut donner d'éléments précis en matière de téléphonie, elle dispose des statistiques des CPS. Celles-ci démontrent que le service à l'utilisateur s'est fortement dégradé entre 2008 et 2014. A titre d'exemple, **augmentation de 114 % des appels** sur cette période au CPS de Lyon. **100 % d'augmentation du nombre de courriels** traités par le CPS relais de Toulouse. Le nombre d'appel moyen par jour était de 3577 en 2008, avec un pourcentage d'appel répondu de 60,84 %. En 2014, le nombre d'appel moyen s'élève à 7690, avec un pourcentage d'appels répondus égal à ... 34,28 % !



Lorsque l'on sait que les Centres de contacts vont être créés sur le même modèle que les CPS (en transférant des emplois des SIP vers ces structures), on imagine facilement que dans l'avenir, l'utilisateur ne sera pas au centre des préoccupations de la DGFIP ! Le DRFiP a expliqué concernant le correctif accueil qu'il ne disposait pas de la clé de répartition de ces emplois. Il se satisfait du seul fait que ce correctif est positif.

Cela suffit à son « bonheur » ...

Justification des suppressions : la Direction se passe la patate chaude !

La CGT a demandé comment sont déployées les suppressions d'emplois localement. Par exemple, dans les SIE, la dématérialisation des paiements des entreprises pour la TVA conduit à la suppression de 3 emplois sur le département. La mise en place de la télé-TVA est mise en avant pour justifier ces suppressions. Toutefois, cette déclinaison mathématique de la modification d'une mission ne prend pas en compte le travail réel effectué par les collègues (l'exemple a été donné du temps qu'il faut consacrer chaque jour aux contribuables professionnels qui, faute d'avoir ou de maîtriser internet, acceptent mal de ne plus pouvoir faire leur déclaration papier). Dans le même ordre d'idée, **les contribuables particuliers** recourent de plus en plus à la gestion de leur dossier en matière de mensualisation via le site

impot.gouv.fr. Pour autant, on assiste, depuis 2011, à une explosion des contacts courriels et téléphoniques vers les CPS. **Le lien n'est pas mécanique entre mise en place d'une réforme et conséquence immédiate sur la mission et le travail réel des agents.**

Les motivations de la Direction locale pour justifier les suppressions d'emplois : ***bredouillements***, « ***Il y a un poste vacant dans ce service, les agents se sont organisés depuis plusieurs mois sans ce collègue*** », « ***Dans ce SIP, les charges de travail sont moindres que dans les autres*** ». A la question : « ***Avez-vous des données chiffrées pour justifier ces affirmations ?*** » : « ***Heu, ... pas ici, ...en fait, pas vraiment ..*** »



Le Détail des suppressions d'emplois

(avec en gras, en italique et entre guillemets le motif donné par la Direction locale)

Catégorie A+

L'affichage de la DGFIP est clair : « ***les cadres supérieurs contribuent eux aussi à l'effort collectif*** »

Suppression (-3) : 1 au SPL , 1 à la Mission Risque Audit et 1 au Contrôle Budgétaire

Créations (+2) : 1 IDIV Expert aux Domaines et 1 AFIPA (affectation non encore définie)

Catégorie A

Suppression (-1) : 1 EDRA (CPS Relais) (« ***emploi vacant*** »),

Evolution fléchée (-1) : 1 à la 5^{ème} brigade de Vérification (« ***pour équilibrer les effectifs des brigades*** »).

Redéploiement : 2 Equipe de renfort (« ***qui n'ont pas souhaité rester dans l'EDR*** ») > affectés en Direction. 1 supprimé en Direction qui finance la création à l'évaluation domaniale.

Création : 1 en évaluation Domaines. **La Direction a joué encore une fois le flou artistique en étant incapable de donner les emplois budgétaires dédiés à cette mission avant le PLF 2015 !**

Catégorie B

Suppression(-5) : 1 CSP Chorus (« ***vacant + gain de productivité*** »), 1 Compta Etat (« ***gains de productivité*** »), 1 EDRA, 1 Secrétariat Général (« ***Réorganisation des secrétariats à la Direction, l'agent confirmé n'est pas encore identifié*** », « ***C'était comme ça dans le Doubs*** »), 1 SIE Sud Ouest (« ***Le SIE le moins déficitaire selon la Direction et qui s'en sort le mieux !*** »).

Evolution fléchée (-1) : 1 CDC (« ***décision DGFIP*** »)

Redéploiement (2) : 1 suppression au PIAA et 1 SIP Balma > alimentent RFM (service Dépenses, la Direction a insisté lourdement) et PRS, mais ce ne sont pas des transferts d'emplois !

Créations : 1 SFACT (« ***transfert du ministère de l'Education Nationale*** »)

Catégorie C

Suppressions (-11) : 1 CGR (« ***poste vacant*** »), 1 TTA/CAS (« ***poste vacant*** »), 1 RH (« ***gains de productivité grâce à la mise en place de FDD*** ») 1 courrier Armand Duportal (« ***poste vacant*** »), 1 Dépense, 1 Compta Etat, 1 SIP Centre, 1 SIP Muret, 1 SIP Sud Est (« ***suite au transfert de dossiers des 3 SIP au PRS*** »), 1 CHU (« ***poste vacant*** »), 1 SPF ST Gaudens (« ***poste vacant*** »), **Evolution fléchée (-2)** : 1 CGR et 1 CDC (« ***décision DGFIP*** »)

Création (5) : 4 Sfact (dont 3 du Ministère de l'Intérieur et 1 en provenance du Tarn. Ce dernier emploi est tombé du ciel, personne n'a pu justifier sa provenance et surtout son départ de la DDFiP du Tarn).

Transferts(2) : 1 de Colomiers Municipale à la Pairie Départementale (« ***suite à la migration de la gestion de l'eau : SIEPOT*** »). La Direction a touché le fond sur ce transfert. On a bien senti que c'était au petit bonheur la chance que la Direction choisissait entre un emploi de catégorie C ou B sans se soucier de l'impact sur les personnels concernés. Au départ, la Direction voulait transférer un emploi de catégorie B, après le CTL (après contact avec la Centrale), elle transfère un emploi de catégorie C.

1 courrier Armand Duportal > SIP Toulouse Centre (« ***régularisation d'une situation existante*** »).

