

Monsieur le Président,

Si certains en doutaient, la crise économique est toujours bien là. Ce sont bien les salariés, retraités, et privés d'emplois qui en paient le prix fort.

La nouvelle hausse des chiffres du chômage témoigne encore de la politique gouvernementale qui emmène notre pays droit dans le mur.

La petite musique de Valls ne s'arrête pas aux trois temps des salaires, emplois et conditions de travail. **Il cherche maintenant à museler les représentants des salariés, à museler tout simplement toute contestation citoyenne.**

**Adopté à l'Assemblée nationale le 5 mai, le projet de loi sur le renseignement a été examiné au Sénat les 2, 3 et 4 juin pour une adoption lors d'un vote solennel demain, le mardi 9 juin 2015. Ce 1er juin, les organisations et syndicats opposés à ce texte, parmi lesquels la CGT, ont tenu une conférence de presse dans les locaux de la Ligue des Droits de l'Homme.**

Ce texte très controversé, qui porte atteinte aux libertés publiques, n'a été modifié qu'à la marge par les députés en dépit des protestations et des avis très négatifs portés par des autorités comme la CNIL. Les opposants au texte sont déterminés à *"continuer la mobilisation"* craignant une surveillance de masse.

La CGT est donc de ces organisations opposées à ce projet de loi que le gouvernement nous vend comme la réponse aux attentats de janvier, tout en se défendant de vouloir imposer un « Patriot Act » à la française.

**Le gouvernement saute sur la brèche émotionnelle du 11 janvier 2015.**

**Alors que la DRFiP 31 voulait, rappelons-nous, censurer un dessin de Wolinski sur la profession de foi de la CGT dans le cadre des dernières élections professionnelles, le gouvernement est passé du "Je suis CHARLIE" au "Je suis SUR ECOUTE".**

En réalité, les attentats de janvier et l'énorme émotion qu'ils ont suscitée ne sont qu'un prétexte pour faire passer un texte qui était dans les cartons depuis au moins un an, voire deux. En effet, notre pays encourrait une condamnation de la Cour Européenne des Droits de l'Homme s'il restait sans législation destinée à légaliser les pratiques illégales des services de renseignement. Le gouvernement s'est donc très vite engouffré dans la brèche que le contexte émotionnel lui ouvrait.

**Tous sur écoute.**

Ce projet de loi expose tous les citoyens à la surveillance des services de renseignement, quasiment sans contrôle, et met en danger toutes les mobilisations sociales et politiques. Il contient deux articles qui permettent une interception de l'ensemble des données de tous les citoyens français en temps réel sur Internet, dans le but de faire tourner dessus des outils de détection des comportements « suspects ».

**Une surveillance étendue à d'autres domaines que le terrorisme.**

Face aux critiques, le gouvernement nous assure que cette surveillance par algorithmes serait anonymisée et que l'identification interviendrait uniquement si une menace est détectée. Mais, les scientifiques de l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria) sont plus que sceptiques : « Il n'existe

pas aujourd'hui de technique d'anonymisation sûre. Un texte de loi ne devrait pas se fonder sur la notion de données anonymes ou anonymisées », tranche l'Inria. Quant à la CNIL, saisie pour avis, elle regrette que certaines catégories de professions (avocats, médecins, journalistes...) ne soient pas protégées, et voit dans ce nouvel arsenal des techniques de renseignement, un changement aux « *conséquences particulièrement graves sur la protection de la vie privée et des données personnelles* ». Ajoutons, à ces critiques, le fait que le projet étend le champ d'action du renseignement intérieur et extérieur à des objectifs sans aucun lien avec le terrorisme. S'y trouvent également la défense des intérêts économiques et scientifiques de la France, la lutte contre les violences collectives pouvant troubler l'ordre public, la criminalité et la délinquance organisée, etc... Ces nombreuses finalités étendent très largement le champ de la surveillance, parce qu'elles augmentent le nombre de raisons et de périmètres permettant que l'on puisse tous être surveillés.

### **Avant d'aborder la question du dialogue dit social au sein de la DRFiP 31, arrêtons-nous un instant sur la démocratie sociale.**

Les députés ont voté, en première lecture, le projet de loi relatif au Dialogue social et à l'emploi, par 301 voix pour, 238 contre, et 13 abstentions.

Pour la CGT, ce qui importe, c'est le cœur de ce projet de loi. Les débats autour de certains amendements ne sauraient en détourner l'attention. Le cœur de ce projet de loi reste inchangé.

En dépit de l'analyse et des propositions portées par la CGT, **les députés ont adopté des dispositions qui tournent le dos à une véritable démocratie sociale par un développement de la citoyenneté au travail.**

La fusion des instances représentatives du personnel et par voie de conséquences la fragilisation du CHSCT demeurent des points saillants du projet. L'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques professionnels, le droit d'expression des salariés sur les conditions d'exercice de leur travail risquent de faire les frais de ces dispositions. Les députés ont même voté un article qui permet aux entreprises classées à risque de s'exonérer du CHS-CT sous couvert d'un accord majoritaire.

Les dispositions prévues concernant l'information / consultation, le regroupement et la modification de la périodicité des négociations sont confortées par les parlementaires. Au regard du projet initial, la mobilisation de la CGT et des associations féministes a permis de faire reculer le gouvernement qui s'apprêtait à compromettre la capacité d'action des représentants salariés sur l'égalité femmes / hommes. Pour autant, des points durs demeurent : comme la dilution de cette question dans une négociation « Égalité professionnelle et qualité de la vie au travail », et la possibilité de négocier tous les 3 ans, tout comme sur les salaires.

Les parlementaires n'ont pas modifié les dispositions visant à faciliter la négociation sans délégué syndical, ceci en dépit de la demande de la CGT et des autres organisations syndicales.

Le maintien du salaire dans le cadre du congé de formation syndicale n'est pas assuré en l'état actuel du texte. **D'autre part, le gouvernement n'apporte pas de réponse à la demande unanime des syndicats visant à conforter juridiquement leurs hébergements.**

**C'est dans ce contexte toujours hostile pour les salariés que nous sommes réunis. Nous vous dispensons de commentaires sur nos propos, car nous ne désirons pas entendre, pour la énième fois, votre sempiternelle phrase : "ces points relèvent du niveau national, donc ...".**

Mais cela ne nous empêchera pas de continuer à porter un éclairage sur le contexte général.

À la DGFIP, c'est toujours l'austérité à tous les étages.

**Austérité en matière d'emplois :** les emplois vacants se comptent maintenant par milliers.

Avant que circule la pétition unitaire départementale de la CGT et Solidaires, les emplois vacants pour notre seul département étaient au nombre de 65 pour les catégories C et B. L'annonce de 17 primo-affectants est une première réponse. Est-ce suffisant ? Bien sûr que non !

Il est urgent, non seulement, de combler l'ensemble des emplois vacants, mais aussi d'appeler l'ensemble des listes complémentaires des concours de toutes les catégories. **Les personnels n'ont pas à subir, non pas la rigueur budgétaire comme se gargarise le secrétaire général de la CFDT, mais bien l'austérité.**

**Austérité en matière de règles de gestion :** nous prendrons à ce stade deux exemples. **Au niveau national**, les élus de la CGT Finances Publiques et de la majorité des organisations syndicales des Finances Publiques viennent de boycotter la première convocation de la CAP de 1ère affectation des lauréats du concours de catégorie C, le mardi 2 juin.

En effet, l'Administration balaye d'un revers de main l'affectation nationale des stagiaires de catégorie C à la Mission/ Structure actée lors du cycle de discussion sur les règles de gestion fusionnées. **Ce recul est inacceptable !**

Cela signifie que la direction nationale fait le choix politique de laisser la main aux directeurs locaux d'affecter les lauréats du concours de catégorie C en dehors de tout cadre paritaire et où bon leur semblent !

**Nous ne sommes pas dupes, cela laisse présager la remise en cause de l'affectation mission/structure pour la catégorie C dès l'an prochain.**

**Au niveau local**, nous attendons aujourd'hui votre position sur ces CAPL dites de régularisation avant la tenue des CAPL qui vont examiner le mouvement de mutation du 1er septembre 2015.

Nous reprenons ici un simple extrait du courrier co-signé avec nos camarades de Solidaires : « Nous vous demandons, dès lors, sans pénaliser ces collègues qui n'ont pas à subir les erreurs et dysfonctionnement de l'administration, d'évoquer ces situations particulières dans les CAPL étudiant l'ensemble des dossiers des agents du département pour ne pas remettre en cause les droits et garanties de tous, ainsi que le respect des règles de fonctionnement des CAPL. ».

**Si certains doutaient que la DRFiP 31 relève plus d'une petite féodalité que d'une véritable direction de la République Française digne de ce nom**, nous livrons ici quelques extraits d'un des procès-verbaux que nous aurons à examiner tout à l'heure.

- « Il peut y avoir des affectations ponctuelles, toutes ne sont pas portées à ma connaissance. Il ne refuse pas que ces sujets d'affectations soient évoqués avec les représentants des personnels mais la direction ne peut convoquer une CAPL chaque fois qu'elle doit prendre une décision ponctuelle, parfois dans l'urgence. »
- « M CHANTEREAU rappelle la situation qui prévalait auparavant pour la filière fiscale où il n'y avait pas d'information sur les affectations à l'intérieur des services de direction. Pour sa part, il ne s'oppose pas à la diffusion d'une information. Il souligne que, sauf cas exceptionnels, les affectations en direction se font dans le respect des règles de mutation. Les autres changements doivent s'effectuer à la fois dans l'intérêt du service et avec l'accord de l'agent. »

**Si nous sommes bien retournés au Moyen Âge, il faudra plutôt vous appeler Monseigneur, que Monsieur le Président.**

Non, cela n'est pas pure provocation ou un manque de respect de notre part mais la réalité avec laquelle vous jonglez pour gérer les personnels à tout niveau hiérarchique.

Nous prenons trois nouveaux exemples.

Vous le savez, **la situation de la RFTM** est tendue au niveau de l'emploi. Les délais de paiement risquent malheureusement de générer, comme les autres années, des intérêts moratoires. La nouvelle majorité municipale, après avoir appliqué une politique des plus droitière en supprimant la gratuité des cantines, relevant les taux d'imposition de plus de 15 %, ou encore en remettant en cause l'hébergement des organisations syndicales, menace maintenant de faire payer à l'État la facture qu'il aurait toujours dû payer. Oui, arrêtons de nous cacher derrière notre petit doigt. Il y a toujours eu des intérêts moratoires calculés par la Ville ou la Métropole de Toulouse. Sauf que jusqu'à maintenant, les collectivités prenaient tout à leur charge, y compris celle de l'État.

Ce n'est pas faute de vous avoir alerté. Au lieu de créer les emplois nécessaires à l'exercice des missions à la RFTM, comme dans l'ensemble des services du département, vous faites le choix, assumé, de gérer les personnels du site de la place occitane comme du vulgaire bétail que vous déplacez au gré du Prince.

Il est inadmissible que vous demandiez, **sur la base d'un pseudo volontariat**, à des collègues de venir d'autres services à la RFTM. Pourquoi demain, ne pas demander à des collègues de Grenade d'aider ceux de Fronton, à des collègues de la Cité Administrative d'aider ceux du Mirail ?

**Si renfort, il doit y avoir, c'est soit par l'affectation de personnels de l'équipe de renfort, soit par des créations d'emplois.**

**Pour en finir avec la Recette des Finances de Toulouse Municipale, nous voulons vous alerter sur l'inquiétude grandissante des personnels provoquée par le prochain départ de la caissière titulaire en mutation suite à sa promotion en catégorie B.**

Vous le savez, **les personnels de la RFTM ne voulaient pas de caisse commune, mais deux caisses conjointes.** Il y a un an, vous avez vendu l'article

en mettant sur la table la fusion des deux caisses (RFTM et Place Occitane) par la mutation de la collègue en charge de la caisse de la Place Occitane.

Cette caisse doit être la plus importante du département en termes de nombre d'opérations et de fonds maniés. **Il faut rapidement trouver une solution, pas par un simple appel à candidature interne de 48h00 par mail mais bien en réunissant les personnels. Les prochaines affectations à la RFTM seront particulièrement observées par les personnels du service.**

**Un deuxième exemple de la gestion autoritaire et discriminatoire assumée par l'ensemble, je dis bien l'ensemble de la Direction ici présente. Nous voulons revenir sur les messages à caractère insultant qu'envoie la Direction à des cadres, qui plus est militants syndicaux, pour leur reprocher de ne pas avoir averti de leur absence à une formation délivrée par le CHS-CT lors de la dernière journée de grève et de manifestation interprofessionnelle, le 9 avril.**

De tels messages envoyés un jour de grève, sont non seulement blessants pour nos camarades, mais remettent en cause leur engagement syndical. Nous vous rappelons, au passage, que tout jour de grève est prélevé sur la feuille de paie, quelque soit le grade que l'on occupe. Et nous atteignons les sommets de la discrimination lorsque la représentante de la DRFiP réitère ses propos en CHS-CT en expliquant que plusieurs cadres ont manqué une formation RPS le 9 avril, « dont des représentants syndicaux ». Nous veillerons que ces propos assumés à deux reprises soient consignés sur le procès verbal de CHS-CT.

**Il est urgent que ces actes discriminatoires cessent, tout comme les convocations des collègues pour les faire passer devant un tribunal, saucé DRFiP 31, et adosser à leur dossier personnel, un dossier bis en dehors de tout cadre statutaire.**

**Enfin, en troisième exemple, nous aimerions avoir votre sentiment sur l'attitude de la DRFiP 31.** Lors du dernier CHS-CT, la DRFiP 31 s'est faite rappeler à l'ordre devant son manque de politesse, d'écoute des débats qui ne concernaient pas sa sphère. Quelle a été sa réaction : profil bas ? Que nenni ! « Puisqu'il en est ainsi, la DRFiP 31 ne prêtera plus la salle des Lois pour la tenue du CHS-CT » !

Vous comprendrez, qu'au risque de devoir être à nouveau désagréable, nous nous abstenons de tout commentaire **mais attendons ici votre point de vue** sur une telle attitude qui relève plus de la cour de maternelle qu'autre chose.

**Venons en maintenant aux différents points à l'ordre du jour.**

Comme à notre habitude, nous reviendrons sur certains points figurant dans les procès-verbaux que vous allez soumettre au vote.

Entre autre, nous reviendrons sur la compensation du temps de trajet, l'e-formation, la prime accueil. **Sur ce dernier point, vous avez tout intérêt à jouer la transparence sur son attribution, comme nos collègues du Pôle Enregistrement de Toulouse Sud-Est vous l'ont à nouveau demandé.**

**Il nous semblerait judicieux d'inverser le sens d'étude des points à l'ordre du jour.** Avant de parler de « mise en synergie des outils du plan d'actions

d'amélioration des conditions de vie au travail » au travers de l'organisation de la mission « conditions de vie au travail », il serait utile de voir trois des outils que sont les DUERP, PAP, et autre Tableau de bord de veille sociale.

### **Sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels :**

Pourquoi devons-nous systématiquement demander les documents nécessaires au débat et prévus dans les instructions ? D'accord, nous avons obtenu ces documents, mais pourquoi n'ont-ils pas été adressés à l'ensemble des représentants des personnels ? En tant que secrétaire de section, nous devons faire le travail de la direction et l'envoyer à nos élus ? Je ne veux pas entendre ici que nous les avons déjà eu au CHS-CT. Je vous rappelle qu'autour de cette table tout le monde n'est pas présent au CHS-CT.

Heureusement, que vous nous avez envoyé les documents demandés. Ils sont tout de même un peu moins médiocres que l'ersatz de pseudo-bilan qui relève plus d'un inventaire de quincaillerie.

Sans engager ici le débat, nous voulons rappeler notre opposition à la nouvelle méthode de mise à jour des DUERP imposée par la DGFIP. **Pour nous, il est inacceptable, que le DUERP ne soit pas mis à jour annuellement par et avec les personnels.**

Comme 2015 est une année où le DUERP sera revu dans l'ensemble des services, nous vous demandons de nous faire connaître le calendrier et la méthode pour cette mise à jour dès à présent.

### **Sur le Programme Annuel de Prévention :**

Nous vous demandons une communication régulière de son état d'avancement. Contrairement à celui qui est en ligne sur l'intranet local, celui que vous avez daigné nous communiquer indique, non seulement le service chargé du dossier, mais aussi le financement. Quand une mesure de prévention n'est pas prise en charge par votre compte helvétique qu'est le budget du CHS-CT, et que la colonne « financement directionnel » est vide, qu'est-ce que cela signifie ?

Vous vous doutez que nous dénonçons, comme nos camarades nous représentant en CHS-CT, la médiocrité des mesures de prévention :

« Réflexion sur l'organisation du travail. Assistance et soutien managérial. Formation managériale », " Répartir la charge de travail. Prévoir des pauses. ".

Nous faisons facilement le lien avec le **Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)**:

Comment réfléchir collectivement sur l'organisation du travail, si ce n'est lors de réunions de service ?

**D'ailleurs, le TBVS en témoigne : le nombre de réunions de service est en chute libre !** Le travail va mal ! Pourquoi s'en étonner alors que les Chefs de service ne réunissent plus leurs agents bien que cela ait été noté comme une nécessité lors des groupes de travail "soutien" suite au CTL à l'initiative de la CGT, FO et Solidaires du 3 décembre 2012.

C'est la troisième année que le TBVS est réalisé. Nous mettons de côté l'année où nous étions préfigurateurs.

Nous regrettons le manque d'analyse de la Direction. Il aurait été intéressant que vous transmettiez aux organisations syndicales, en préparation de la présente réunion, votre propre analyse de cet outil.

Comme vous allez nous vanter la réorganisation de la mission conditions de vie au

travail, nous allons vous proposer des cas pratiques en séance conformément au Vademecum en ligne sur l'intranet national. **Ensemble, nous allons croiser, le DUERP, PAP et TBVS, service par service.** Nous ne doutons pas que c'est ce que vous faites déjà. Mais, pour nous en assurer, nous prendrons quelques cas autour notamment des écrêtements horaires.

Pour finir sur ce point, nous prendrons les chiffres du TBVS en matière d'emplois :

- 1932 emplois en 2014 : 66 de moins qu'en 2012
- taux de couverture des effectifs en baisse d'un point par rapport à 2012 : 98,32 %
- 54 emplois non pourvus
- 5.427 heures écrêtées, soit l'équivalent de 3 emplois
- 7.314 jours mis en CET, soit l'équivalent de 35 emplois

**Sur la détermination de la résidence administrative et les modalités de remboursement des frais de déplacement,** nous porterons l'analyse des collègues concernés.

Nous aurons, en fin de séance, un certain nombre de questions diverses autour de travaux, **de météo particulièrement chaude mais qui n'a pas l'air d'inquiéter la Direction qui ne permet pas l'enclenchement des climatisations (si elles existent, fonctionnent et sont correctement entretenues).** Excusez-moi, j'avais oublié que vous avez mis en place une nouvelle organisation de la mission "conditions de vie au travail".

Nous attendons ici, que vous apportiez **des réponses concrètes à la pétition, des personnels du Mirail sur le parking, qui vous a été remise.**

Enfin, la CGT et Solidaires ont appelé les personnels à se réunir tout à l'heure durant la pause méridienne. Nous vous remettons un nombre important de signatures pour :

- **l'arrêt des suppressions d'emplois,**
- **le comblement immédiat des emplois vacants au niveau national et en Haute-Garonne par l'appel de toutes les listes complémentaires et l'ouverture de concours,**
- **le respect des droits et garanties des personnels, un véritable mouvement local étudiant toutes les demandes sur des postes vacants,**
- **l'arrêt de la démarche stratégique**

**Sur cette fameuse démarche stratégique, au risque de nous répéter, nous ne comprenons pas pourquoi il règne toujours ce silence assourdissant dans le 31 ? Un nouvel exemple de la féodalité ?**

Dans tous les cas, nous espérons que vous prendrez le temps, comme vous l'avez fait les fois précédentes, d'écouter les personnels. Vous vous en doutez, ils ont hâte de vous faire part de leurs magnifiques conditions de vie au travail.