



DGFIP : groupes de travail

« règles de vie » et « conditions de travail »

Un cadre de discussion élargi grâce à l'action, des garanties à gagner à la rentrée !

Les 10 et 11 juillet se sont tenus deux groupes de travail, l'un sur « les règles de vie quotidiennes », l'autre sur « les conditions de travail », qui s'inscrivaient dans la suite des réunions « Fusion » de début d'année, sous la présidence de Philippe PARINI, alors coordonnateur et aujourd'hui Directeur général de la DGFIP. Un groupe de travail « informatique » s'est également tenu dans le même cadre, dont le compte-rendu a déjà été publié.

Les documents préparatoires à ces groupes de travail reprennent les premiers éléments fournis en début d'année par l'administration et les précisent parfois. Mais bien qu'incomplets, ils s'inscrivent dans les logiques et les objectifs retenus par la DGFIP, notamment le premier d'entre eux : supprimer des emplois !

Incontestablement, le conflit des derniers mois a su peser lors de ces réunions. Le Directeur Général s'est voulu rassurant et, comme le demandait la CGT, ces groupes de travail n'ont pas été conclusifs. Les discussions sur tous les points reprendront donc dans le cadre de groupes de travail DGFIP à partir de septembre.

GT « règles de vie quotidienne » du 10 juillet 2008

Propositions d'harmonisation des « règles de vie quotidienne » pour les agents travaillant dans les services communs à partir du 1er janvier 2009.

Durant la période transitoire, avant la refonte des corps (au plus tard en 2010), les agents de la DGI et de la DGCP conserveront leurs règles actuelles de gestion (mutations, notation, promotions, ARTT...), indépendamment des missions qu'ils exercent à la DGFIP. D'où la création des deux filières de gestion : « filière fiscale » et « filière gestion publique ».

Cependant, par soucis de cohérence, il est nécessaire d'harmoniser dès à présent les « règles de vie quotidienne » pour les agents qui travaillent sur les mêmes sites, dans les services communs (la direction générale, les services de direction des directions locales unifiées – DLU, les services des impôts des particuliers - SIP et les pôles de recouvrement complexe - PRC). Cette harmonisation pourrait prendre effet à partir du 1er janvier 2009 et au fur et à mesure des mises en place. Les agents qui travaillent dans les « préfigurations » mises en place en 2008 ne sont pas concernés et conservent leurs règles de gestion actuelles.

Ces « règles de vie quotidienne » concernent « la gestion du temps » (ARTT et congés, ponts naturels, jours comptables), la notation, les heures supplémentaires. Pour les autres règles de gestion (affectations, mutations...), les agents concernés continueraient d'être régis selon les règles de leur filière.

Comme au début des discussions, la CGT a été la seule à évoquer la problématique des non-titulaires et a obtenu la tenue d'un groupe de travail national dès la rentrée sur toutes les conséquences de la fusion pour ces agents (temps de travail, rémunération, conditions de travail...).

L'harmonisation des « règles de vie » pour tous les agents de la DGFIP en débat.

Les documents préparatoires de l'administration sur le champ d'application des harmonisations débordaient du cadre strict des services communs, en évoquant les agents des autres services de la DGFIP, les structures de la DGCP organisées actuellement sur une semaine à 4,5 jours hebdomadaire ou encore la définition de sites de petite taille.

Pour la CGT, les problèmes que soulève la durée hebdomadaire de travail ne viennent pas de la taille des structures, mais de la situation des effectifs, c'est à dire des choix dogmatiques de réduction de l'emploi public. Le maintien d'un service public de qualité et de proximité, que porte la CGT, ne dépend pas du choix opéré par les agents, mais des moyens nécessaires que doit y mettre la DGFIP : moyens budgétaires, notamment en emplois.

La CGT considère que la généralisation de l'harmonisation à tous les agents ne peut être tranchée dans la précipitation et demande pour le moins un débat approfondi, notamment autour de l'évolution du réseau. Cela demande au minimum un bilan chiffré complet de la situation actuelle (nombre d'agents et de sites actuellement soumis à chacune des formules ARTT, taille des sites en fonction de leurs effectifs...).

Harmonisation des modules ARTT/congés pour les agents des services communs.

Les propositions de l'administration tiennent compte de son engagement d'harmonisation « vers le haut ». En effet, aucun agent, quelle que soit son origine, ne perdrait de jour de congé dans les services communs. Le régime relèverait d'un choix individuel entre quatre modules (résultant d'une combinaison des différentes possibilités actuellement offertes), avec une souplesse accrue de gestion des crédits et débits horaires (possibilité de 12 h de crédit/débit à la fin de chaque mois et récupérations dans la limite de deux plages fixes par mois pouvant être prises la même journée). Enfin, la durée minimale quotidienne de travail serait de 4 h (calée sur la durée des plages fixes), la durée maximale de 10 h, l'amplitude maximale de 11 h 30 (12 h pour les services centraux uniquement) et la pause méridienne resterait inchangée et fixée à 45 minutes minimum.

- ✓ module 1 : 36 h 12 hebdomadaires avec 31 jours de congés sans jour ARTT ;
- ✓ module 2 : 37 h 30 hebdomadaires avec 32 jours de congés et 7 jours ARTT, soit un total de 39 jours ;
- ✓ module 3 : 38 h hebdomadaires avec 32 jours de congés et 10 jours ARTT, soit un total de 42 jours ;
- ✓ module 4 : 38 h 30 hebdomadaires avec 32 jours de congés et 12 jours ARTT, soit un total de 44 jours.

Ponts naturels et jours comptables : des réponses encore remises à plus tard !

La CGT a rappelé sa revendication d'un cadrage national annuel, discuté en CTPC, pour la détermination des ponts naturels et une compensation pour les agents qui se voient soustraits des jours de congés du fait de leur module ARTT. Cette question sera abordée à la rentrée...

Mutisme complet encore sur l'avenir des jours comptables. C'est inacceptable, alors que l'ensemble des organisations syndicales et les personnels ont interpellé la Direction générale depuis près d'un an ! La Direction générale a rappelé sa position : la base juridique des jours comptables n'existe plus, il est impossible de compenser cette perte pour tous les agents de la DGFIP et la décision finale appartient au ministre. Philippe PARINI s'est cependant engagé à ce que son arbitrage définitif soit donné en septembre au plus tard.

L'extension programmée des heures supplémentaires constitue une attaque contre l'emploi statutaire.

La Direction générale souhaite mettre en œuvre la politique gouvernementale, le fameux « travailler plus pour (soi-disant) gagner plus », en substituant à la notion actuelle de « cas de crise ou d'urgence avérée », celle de simple « besoin du service » ! Triste aveu du manque criant d'emplois dans les services et volonté dangereuse, dans le même temps, de s'attaquer à l'emploi statutaire.

La CGT a marqué sa totale opposition à ce système, arbitraire et opaque, qui ne peut en aucun cas constituer une réponse satisfaisante aux demandes de revalorisations salariales et de créations d'emplois.

Evaluation/notation : pas de modifications en attendant la refonte des corps.

La Direction générale n'a finalement pas souhaité aborder la question de l'évaluation/notation dans le cadre des discussions sur les « règles de vie quotidienne » dans les services communs. Cette question relève, selon elle, directement des discussions générales sur l'évolution des statuts particuliers des corps qui seront abordées à partir de septembre.

A ce sujet, le directeur général a indiqué clairement que la DGFIP n'était pas candidate à l'expérimentation de l'entretien professionnel qui se met en place dans la fonction publique et notamment dans certaines directions de Bercy.

La CGT s'est opposée à cette expérimentation qui, en supprimant la notation chiffrée, constitue une étape supplémentaire de mise en place d'une logique de mérite individuel, d'individualisation des rémunérations et de concurrence des personnels contre les garanties collectives.

GT Conditions de travail du 11 juillet 2008

Vers une redéfinition élargie des conditions de travail.

Le Directeur général s'est montré favorable, dans le cadre des discussions qui s'engageront à ce sujet, à dépasser les seuls aspects matériels qui participent à l'environnement au travail en considérant désormais ce qu'il qualifie de « conditions du travailleur au travail ».

Cette conception, plus globale, pourrait ainsi permettre d'examiner l'incidence des choix opérés sur les agents en matière d'organisation du travail (relations hiérarchiques, indicateurs de performance, productivité...). Il était temps ! La CGT se félicite que soit ainsi revue la façon d'appréhender les conditions de travail dans les services, définition plus conforme à celle portée depuis longtemps par nos syndicats.

Cependant, il convient d'être prudent, de vérifier si les intentions affichées seront suivies d'effets et, plus important encore, d'analyser quels seront les enseignements tirés et les solutions apportées.

Afficher la volonté de traiter ces problèmes, tout en rappelant l'accentuation de la recherche de la productivité revient à jouer « aux pompiers pyromanes », et balayer d'un revers de main la question de l'emploi a de quoi nous laisser dubitatifs !

Constitution d'un groupe de travail permanent.

A la demande des organisations syndicales, le directeur général accepte de constituer un groupe de travail permanent sur les conditions de travail qui traitera tour à tour l'ensemble des sujets.

La CGT sera particulièrement vigilante, tant il est évident qu'à bien des égards nos points de vue divergent. Par exemple, bien que le directeur général se dise conscient de l'impact de la politique d'objectifs sur les agents, il ne souhaite pas remettre en cause l'actuel rythme de travail, mais seulement prendre en compte ses effets en aval... Sur un tel sujet, il y a un fossé entre la prise en compte des seules conséquences de ces choix et la politique de prévention que nous revendiquons.

« Cellule agents en difficulté »

L'administration reconnaît devoir prendre en compte les problèmes que peuvent rencontrer les agents dans le cadre des évolutions de la société en général, même si l'administration n'en est pas à l'origine.

Cependant, les syndicats se sont tous montrés réservés concernant la généralisation de la « cellule agents en difficulté » expérimentée à la DGI, alors qu'aucun bilan n'a été effectué !

Ce pôle ne doit ni se substituer aux acteurs sociaux et de prévention, ni servir de simple affichage pour l'administration qui trouverait ainsi prétexte à se dédouaner pour les cas les plus difficiles à résoudre.

Pour la CGT, il s'agit bien de prendre en charge des agents qui ont des problèmes et non pas d'identifier et de traiter « ceux qui pourraient poser problème à la direction ». La nuance est de taille ! Le Directeur Général s'est engagé à fournir un bilan des expérimentations et à discuter des conditions de mise en place d'un tel dispositif.

La direction générale affirme ne pas chercher à se substituer à l'ensemble des acteurs, mais souhaiter simplement jouer un rôle de coordination pour la détection des situations difficiles, d'orientation et de suivi des dossiers ... A suivre !

Les propositions formulées ne sont pas définitives et un groupe de travail se tiendra dès la rentrée, comportant plusieurs sous-thèmes à définir.

La CGT s'y rendra pour veiller à ce que les engagements

pris dans les ex-directions soient tenus, comme par exemple ceux pris lors du conflit des centres d'encaissement en 2007. Elle sera aussi vigilante quant au contenu des analyses des expérimentations des formes d'organisation du travail, aux conclusions à tirer des CPS, des centres d'appel, des plates formes téléphoniques, du travail en plateau et en marguerites.

La CGT a souligné l'absence d'éléments de la DGCP, seuls les éléments d'étude issus de l'ancienne DGI ont été joints aux travaux. L'enquête massive effectuée à la DGI est éclairante, elle montre notamment qu'un agent sur deux est insatisfait et que les personnels sont très critiques au sujet de l'organisation du travail dans les SIE (services des impôts des entreprises).

Pour les conditions de travail en général, la formation et la sensibilisation seront assurées par l'encadrement.

Discussions entamées à l'été, garanties à gagner à la rentrée !

Lors de ces réunions, le directeur général s'est voulu rassurant, prudent et attentif à ne pas créer de conflit. C'est un acquis incontestable des mobilisations multiformes des agents ces derniers mois.

Seul le maintien de la mobilisation est de nature à orienter positivement les conclusions sur l'ensemble de ces enjeux, lors des différents groupes de travail qui se tiendront à partir de septembre.

La direction doit répondre aux personnels légitimement inquiets quant au devenir de leur mission et à leur avenir. Ces réponses, la Direction ne peut les apporter sans eux, et sans un débat ouvert avec les organisations syndicales. La CGT invite l'ensemble des agents à mettre à profit cette période en se réunissant pour en débattre !

Montreuil, le 25 juillet 2008