

Le CTPD avait un ordre du jour particulièrement chargé (CHORUS, Formation professionnelle, Bilan notation, Maîtrise des risques et organigramme fonctionnel, Contrôle sur Pièces à distance et référentiel « Marianne »). Il a duré la journée. En préambule, la CGT a lu la déclaration liminaire suivante :

Le président de la République a décidé, quelques heures à peine après la validation du conseil constitutionnel, de promulguer la loi sur les retraites. Par millions, pendant des semaines, les salariés par la grève et les manifestations ont exprimé leur combat de ce projet de loi injuste et inacceptable (pour son retrait et l'ouverture de véritables négociations). Malgré cette mobilisation sans précédent, le président de la République et son gouvernement ont choisi de passer en force. Les agents de la DGFIP, qui ont largement participé à ce mouvement, continueront à se battre pour, désormais, obtenir l'abrogation de cette loi. Malgré ce rejet unanime, le pouvoir continue sa politique de destruction systématique des valeurs de solidarité qui prévalent en France depuis la libération (sécurité sociale, statut général des fonctionnaires, code du travail...). Et cela au profit d'une oligarchie économique dont le civisme fiscal n'est sûrement pas la première des qualités.

La fonction publique a contribué largement à ce choix de société opéré depuis des années. 2 667 emplois supprimés à la DGFIP l'an prochain, combien dans ce département 80 ?, 100 ? Les services n'en peuvent plus et vous le savez bien, nous ne sommes pas les seuls à le dire, vos cadres vous ont également interpellé à ce sujet. A ces suppressions d'emplois, s'ajoutent le sous-effectif chronique. A l'occasion de ce CTP, nous nous adressons une nouvelle fois à la direction : il faut arrêter les suppressions d'emplois et combler les vacances d'emplois.

Par ailleurs, la direction a annoncé le 22 octobre le démantèlement du site de Boulogne sud et la délocalisation de nouveaux services : SIE et CDI (éclatés sur Boulogne nord et rue Fessart), trésorerie municipale, brigades de vérifications de Boulogne et Montrouge, Brigade de contrôle et recherche de Vanves, brigade de contrôle de la fiscalité immobilière de Boulogne. Les agents ne veulent pas de nouveaux déménagements et de l'entassement sur des plateaux en « open space », tous éléments qui dégradent leurs conditions de travail. C'est pourquoi nous demandons à la Direction le maintien du site de Boulogne sud et l'arrêt de toutes les opérations de délocalisations et de concentrations de service.

Quant à l'ordre du jour de ce CTP, nous constatons que, malgré les réticences des agents et chefs de services, dont vous-même vous rendez compte, et ce, malgré le constat peu favorable dressé lors du groupe de travail national, la Direction des Hauts-de-Seine maintient son engagement dans le dispositif de contrôle sur pièces à distance. Nous vous demandons de renoncer à pérenniser le CSP à distance dans notre département. Cela relève de votre seule responsabilité.

Autre point à l'ordre du jour, c'est la mise en place de CHORUS. Ne doutez pas de notre opposition à ce projet, véritable cheval de Troie de suppressions d'emplois par milliers tant dans nos services que dans les autres administrations, outil qui promeut la mise en place de la loi de mobilité et applicatif qui met un point final à l'un des principes de la comptabilité publique : la séparation ordonnateur/comptable. En outre, l'implantation de Chorus est un outil structurant au service de la RGPP et de la RéATE. En effet, la DGFIP a fait le choix de ne pas implanter Chorus dans l'ensemble des départements. Dans le cadre de la réforme des collectivités territoriales qui facilite le regroupement des départements et régions, l'implantation de Chorus ne sert qu'au profit de politiques publiques pour le moins contestables. D'ailleurs le coût exorbitant de cette application (plus d'un milliard d'euros) de 2006 en 2011 a engendré un rapport, assez hallucinant, de l'IGF qui voit l'essentiel de son contenu traiter de différents scénarios relatifs au ROI (sic !), c'est-à-dire au « Return On Investment », en français Retour sur Investissement. Et le ROI, ce sont les milliers de suppressions d'emplois qui vont servir de variable d'ajustement pour « rentabiliser la chose » ! Vous comprendrez bien que nous ne quitterons pas le CTP sans avoir obtenu des réponses concrètes quant à l'impact réel de CHORUS tant en moyens matériels qu'humains sur les Divisions des Opérations de l'Etat ainsi que Budget dans le département.

La forte participation des agents de notre département aux journées de grèves et de manifestations contre la loi sur les retraites traduit également le fort mécontentement qui prévaut dans les services. Il est temps que la direction entende les demandes présentées par les personnels et leurs représentants et satisfasse les revendications.

En réponse à notre déclaration, au sujet des retraites, le directeur a répondu qu'il prenait acte de celle-ci qui sera annexée au procès-verbal. Pour les suppressions d'emplois, il nous a renvoyé au CTP central qui se tiendra en décembre 2010. Au niveau local, il a déclaré ne pas avoir le pouvoir de stopper les suppressions d'em-

plais. Il s'agit selon lui d'une donnée qui nous est imposée et qu'il faut absorber le mieux possible.

CHORUS

CHORUS est le progiciel qui, à terme, va remplacer toutes les applications actuellement utilisées dans la chaîne budgétaire et comptable (NDL, CGL...) tant à la DGFIP que chez les ordonnateurs. CHORUS est un applicatif conçu par une entreprise privée autrichienne SAP (CAP GEMINI) côtée à toutes les bourses mondiales. Une fois planté le décor, le déploiement de CHORUS va bouleverser le paysage de l'organisation de la chaîne de dépense et impacter fortement nos services budget et dépense et les services gestion des ordonnateurs. En réponse à nos interrogations, la direction a néanmoins assuré que l'ensemble des emplois (budget et dépense) serait maintenu dans le département (la perte de charge sera compensée par le transfert de l'assignation de la Cour d'Appel de Paris dans le 92).

Un **CSP** (Centre de Services Partagés) sera implanté à Créteil et prendra en charge l'exécution de la dépense pour un certain nombre d'ordonnateurs (DGFIP, **DIRECCTE***, **DDCS*** et **DDPP***) actuellement assignés dans le département.

Un **SFACT** (service facturier) sera également implanté à Créteil et aura le rôle de recevoir, contrôler et payer les factures des ordonnateurs transférés.

Ces 2 nouvelles structures sous l'autorité du comptable du Val-de-Marne seront composées d'agents de la DGFIP et des ordonnateurs alimentés par des transferts d'emplois des départements rattachés.

La délégation CGT a rappelé son opposition à CHORUS sur la base de plusieurs points (**en gras les réponses de la direction**) :

- le coût exorbitant (plus d'un milliard d'euros) du projet qui nécessite désormais un retour sur investissement (dixit rapport IGF). **CHORUS va remplacer un nombre considérable d'applications, le gain se fera également là-dessus.**
- le mélange des genres avec une entorse grave au principe de séparation entre ordonnateur et comptable (révision du décret de 1962). **Non le rôle du comptable est réaffirmé.**
- les perspectives de milliers de suppressions d'emplois (de l'ordre de 25 000). **Nous avons un besoin impératif de gains de productivité.**
- l'absence de bilan contradictoire de l'expérimentation de la DRFiP Champagne Ardennes avant le déploiement au 01/01/2011 dans les autres régions. **On s'adapte en fonction des remontées des utilisateurs.**
- la gestion parcimonieuse de l'attribution des licences d'exploitation due uniquement à son coût et la rentabilité qu'elle exige... **Nous avons le nombre de licences nécessaires, mais faut rentabiliser.**

BREF, TOUT VA BIEN (selon la Direction)

Mais au-delà de tous ces griefs, c'est bien la philosophie complète de CHORUS qui en fait sa dangerosité. Au départ, prévu pour rationaliser une chaîne de dépense considérée comme obsolète mais qui continue de faire ses preuves car copiée par plusieurs pays dans le monde, CHORUS est aussi un outil évolutif qui sait devenir le lien entre toutes les politiques publiques de réorganisation administrative (**RGPP*** et **RÉATE***) et territoriale (réforme des collectivités). Il s'agit bien d'un outil structurant sur lequel la loi de mobilité pourra faire ses preuves. **Votes: CGT et FO, contre ; CFDT, SNUI-SUD, abstention. Administration: pour.**

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DDCS : Direction Départementale de la Cohésion Sociale (services des anciennes DDASS et de la Jeunesse et des Sports)

DDPP : Direction Départementale de la Protection des Populations (ancienne CCRF)

RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques (la fusion Impôts/Trésor est une des conséquences)

RÉATE : Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat (création de directions départementales interministérielles sous l'autorité du Préfet)

Organisation et activités	Gain en ETP	Gain en M€
Trésoreries générales	805	35,1
Contrôle financier	80	3,3
Dépenses	260	11,3
Produits divers	50	2,2
Comptabilité	415	18,1

Tableau 6 : Rationalisation du *back-office* des ministères

	Nombre d'utilisateurs actuels	Nombre d'utilisateurs Chorus
Services déconcentrés	29 668	13 000 – 15 500
Services centraux	5 677	2 500 – 3 000
Total (hors DGCP)	38 538	15 500 – 18 500

Source : AIFE (utilisateurs actuels), Mission.

Ci-contre 2 tableaux issus d'un chapitre du rapport de l'IGF de 2006 intitulé «bilan chiffré des gains mécaniques» :

38 538 agents travaillant sur la chaîne budgétaire-comptable chez les différents ordonnateurs. A terme, 15 500 utilisateurs Chorus soit : 23 038 emplois supprimés, auxquels on peut ajouter les 805 suppressions d'emplois dans les DDFiP.

24 000 EMPLOIS

Formation professionnelle bilan 2009-2010 et plan local de formation 2010-2011

Après que la direction ait présenté le bilan 2009-2010 et le plan de formation pour 2010-2011, nous l'avons interpellée au sujet du dispositif baptisé « égalité des chances ». Il s'agit d'une préparation spécifique au concours d'inspecteur à destination d'étudiants de Paris-X-Nanterre au nom de l'aide à apporter à des jeunes issus de milieux défavorisés. Ce dispositif sous couvert de discrimination positive ne va bénéficier qu'à un nombre réduit de candidats et créer ainsi de nouvelles inégalités au détriment du plus grand nombre. C'est une atteinte au principe d'égalité d'accès aux emplois publics. La direction s'est référée aux orientations nationales en la matière. Dans le même ordre d'idées, une formation obligatoire à la « prévention et la lutte contre les discriminations » sera mise en place à destination de l'ensemble des personnels de la DGFIP. Nous avons fait remarquer que les personnels n'étaient pas responsables des éventuelles discriminations et qu'il serait plus utile de se concentrer sur notre mission première, à savoir assurer l'égalité devant l'impôt. Nous avons également fait état des difficultés souvent éprouvées par les collègues pour obtenir l'accord de leur chef de service afin de participer aux stages.

Votes : CGT, SNUI-SUD, FO, CFDT: abstention. Administration: pour.

La CGT a expliqué son vote par le fait que la plupart des formations sont des formations contraintes, d'adaptation aux restructurations et aux nouvelles applications destinées à permettre les suppressions d'emplois.

Bilan de la campagne de notation 2010 de la filière fiscale

La direction a présenté le bilan statistique de la campagne de notation 2010. Rappelant certains incidents intervenus lors de la CAPL B, la CGT est intervenue pour demander que l'examen des appels de notation soit assuré de manière honnête et loyal. La direction s'est engagée à ce que de tels incidents ne se reproduisent plus.

Généralisation d'organigrammes fonctionnels afin de « maîtriser les risques »

L'organigramme fonctionnel prétend recenser l'ensemble des tâches de chaque service et pour chaque tâche, nommer un responsable titulaire et un suppléant, le tout sous la responsabilité d'un « superviseur contemporain ». A titre d'exemple, le formulaire concernant le SIP liste 226 tâches... Selon l'administration, ces organigrammes vont permettre de garantir la sécurisation des missions et des procédures. Nous avons déclaré pour notre part que ce dispositif, accompagnant les suppressions d'emplois et les restructurations, était un élément de rigidité rendant les agents responsables personnellement des éventuelles difficultés. Nous avons fait part de notre crainte que les droits à congés n'en fassent les frais. Que va-t-il se passer si le titulaire et le suppléant dûment désignés veulent prendre leurs congés au même moment ? Selon la direction, ces organigrammes constituent une photographie des services et ne sont pas figés, ce qui autorise une certaine souplesse. On parle de maîtrise des risques mais observons que le principal risque encouru par nos missions n'est jamais évoqué, à savoir les suppressions d'emplois.

Les brigades de vérification échappent à cet organigramme mais vont se voir généreusement doter d'un « cahier de contrôle », autre nom du « contrôle fiscal dans les règles de l'art ». Ce cahier intégré à RIALTO détaillerait tous les travaux de contrôle et formaliserait à chaque étape les orientations arrêtées avec l'employé supérieur. La direction a présenté sa candidature via une ou deux brigades pour expérimenter le cahier qui est en réalité un outil de mise sous surveillance des vérificateurs et des chefs de brigade, leur déniaient toute autonomie.

Bilan de l'expérimentation du Contrôle sur Pièces à distance

Une expérience a été menée consistant à faire effectuer le contrôle sur pièces de dossiers des Hauts-de-Seine par des directions de province. La direction considère que l'expérience a été concluante et sera reconduite. Sont concernés, à compter de 2010 pour une période de 2 ans, le CDI de St Cloud (503 dossiers exportés dans le Cher), les SIP d'Issy et de Sèvres (941 dossiers exportés dans l'Indre), le SIP de Nanterre Sud-Ouest et celui de Colombes (520 dossiers exportés dans la Haute-Vienne). Compte tenu du temps consacré au transfert des dossiers et de la difficulté à appréhender le marché immobilier, la direction ne retient que des dossiers ayant fait l'objet de télédéclaration. Elle ne retient pas non plus les dossiers DFE et les redevables assujettis à l'ISF.

Pour nous, ce dispositif est contraire aux principes de territorialité et de proximité et dessert l'utilisateur. Le constat opéré par la direction de la difficulté pour nos services à remplir l'intégralité de leurs missions n'appelle qu'une réponse: le comblement des vacances d'emplois et les créations d'emplois nécessaires dans notre direction.

Votes : CGT, FO, SNUI-SUD: contre (la CFDT était absente l'après-midi). Administration: pour.

Présentation du référentiel Marianne

La direction a présenté « le référentiel Marianne » qui remplace en 2011 la charte Marianne et PVFI. Les services concernés sont les SIP, SIE, CDI, trésoreries et le CDIF. Le référentiel comporte 19 engagements parmi lesquels le traitement des courriers en 15 jours ouvrés (soit 21 jours calendaires contre 30 actuellement !), le traitement des mails en 5 jours ouvrés, la prise en charge des appels téléphoniques en moins de 5 sonneries, le traitement des suggestions et réclamations sur le respect des engagements en 15 jours ouvrés.

La CGT a dénoncé ce dispositif très contraignant. Les engagements sont pris par ceux-là mêmes qui suppriment massivement les emplois et organisent les restructurations. Ces engagements, les services ont de plus en plus de difficultés à les tenir en raison de la situation des effectifs et de l'augmentation des charges de travail. La fonction du référentiel Marianne est de tenter d'opposer les contribuables aux agents en rendant ces derniers responsables des inévitables dysfonctionnements.

QUESTIONS DIVERSES

Disparition du site de Boulogne Sud: Notre délégation a rappelé sa demande de maintien de tous les sites existants pleinement justifiée par les importantes opérations immobilières attendues sur la commune. En tout état de cause, nous nous sommes fait l'écho des collègues de Boulogne Sud qui demandent la communication, avant la campagne de mutations, de toutes les informations relatives aux effectifs concernés et aux futures conditions d'installation (cantine, parkings, vrais bureaux et pas d'open space, maintien de toutes les garanties...). Nous avons demandé la tenue d'une réunion spécialement consacrée à ces questions, pour tous les sites de Boulogne, avant l'ouverture de la prochaine campagne de mutations. La direction a donné son accord. Elle a précisé qu'elle rencontrerait sur les aspects RH les agents des brigades le 18 novembre, qu'elle n'en était pas encore au stade de l'avant projet, qu'elle n'était pas hostile à étudier les différentes possibilités de cloisonnement.

BCR de Vanves: La direction a précisé que le transfert annoncé le 22 octobre de la BCFI à l'antenne de Vanves et le départ de la BCR de Vanves vers Issy-les-Moulineaux n'étaient pas décidés.

Cantine de Saint-Cloud: Depuis des mois, les collègues de Saint-Cloud unanimes demandent l'attribution d'un « quart d'heure cantine » pour tenir compte du contexte particulier de ce site excentré : éloignement des commerces, mauvaise desserte par les transports. La cantine se trouve éloignée et en contrebas, soit vingt minutes de trajet aller et autant pour le retour, quel que soit le mode de transport auquel s'ajoute le temps d'attente sur place. Après des mois de « réflexion », la direction a annoncé son refus total en précisant: « ni raisonnable, ni envisageable ». Le directeur considère que les horaires variables permettent aux agents de s'adapter à cette situation. Au représentant CGT qui présentait les arguments spécifiques au site renforcés par le contexte des lourds travaux imminents, le directeur a répondu: « la discussion est close ».

Congés: La question du respect du droit à congé a été évoquée à plusieurs reprises lors de ce CTPD. En particulier, la référence à une prétendue règle des 50% de présence a été opposée aux agents dans plusieurs services pour les congés de fin d'année. Nous sommes intervenus pour rappeler que cette règle n'existait pas et que les instructions n'évoquaient que la nécessité d'une « présence significative ». La direction en a convenu et s'est engagée à le rappeler aux chefs de service. Nous avons également rappelé que les instructions prévoyaient la possibilité pour les agents de prendre une récupération sur un débit horaire.

La délégation CGT

Carole LAFON
DDFiP

Luc BENOIT
NANTERRE TIVOLI

Philippe GEOFFRE
BDV MONTRouGE

Gislhaine MASONI
CDI ST CLOUD

Pierre-Jean BERTHOUMIEU
BDV NANTERRE

Catherine MARTIGNE
SIE BOULOGNE NORD

Brigitte SASSOU-MESSAN
DDFiP

Maximilien FAURE
EDRA SEVRES

Anne GIRAUDON
DDFiP

Philippe KERGOAT
TP AMENDES

ASSEMBLEE GENERALE DES SECTIONS CGT 92 30 NOVEMBRE 2010 A NANTERRE

La CGT est d'ores et déjà la première organisation syndicale dans le département.
Pour la renforcer et gagner sur nos revendications :

REJOIGNEZ-NOUS

