



**DECLARATION LIMINAIRE DE LA. CGT
FINANCES PUBLIQUES
SEANCE PLENIERE DU CHS-CT du 19/10/2017**

Dans un message diffusé sur l'intranet le 16 octobre dernier, le directeur général a annoncé lui-même les évolutions qu'il entend donner aux règles de mutation dans les années à venir. Cette annonce brutale, avant même la concertation prévue avec les organisations représentatives des personnels est une attaque frontale contre les agents de la DGFIP, et une remise en cause sans précédent des garanties encadrant jusqu'à présent les mouvements de mutation.

Le contenu des 10 fiches préparatoires communiquées par la direction générale pour la préparation du groupe de travail qui doit se tenir aujourd'hui même et demain est honteux et inacceptable. La DG veut des agents taillables, corvéables et déplaçables à merci. Après les restructurations sauvages, les fermetures de services imposés et leurs effets désastreux sur les conditions de travail, c'est la mort annoncée des garanties et du statut des agents de notre administration.

Dans une parfaite hypocrisie, le directeur évoque entre autres la rotation excessive des agents pour justifier ces propositions. Un comble, quand on connaît la raison de cette rotation « excessive ». Le DG ne peut l'ignorer : les travaux des CHS-CT, qui mettent en exergue la souffrance grandissante des agents au travail depuis plusieurs années lui sont parfaitement connus. Ce discours ne peut que blesser des agents déjà usés et las de se battre au quotidien pour assurer un service public de qualité. Les représentants des personnels dénoncent cette méthode et feront tout pour s'opposer aux dispositions cyniques annoncées par la DG.

La journée d'action et de grève du 10 octobre a rencontré un grand succès dans l'ensemble de la fonction publique. Dans toutes les administrations, dans les hôpitaux, dans les collectivités locales, ce sont plusieurs centaines de milliers de fonctionnaires qui étaient en grève et dans les manifestations. C'est particulièrement vrai à la DGFIP où un tiers des collègues étaient en grève. Cela reste parmi les taux les plus élevés de toutes la fonction publique d'État. Les raisons de cette colère nous les connaissons tous : diminution de nos moyens, dégradation continue des conditions de travail, conséquence directe des manques d'effectifs et des changements des

process de travail à un rythme insoutenable. perte du sens de nos missions, attaques sur notre statut, nos carrières (PPCR), nos rémunérations (RIFSEEP, promotions en chute libre) et enfin reprise des restructurations à la DGFIP (ASR), aboutissant à une contraction drastique du nombre de RAN, à la DDFIP 92 notamment.

Dans les Hauts-de-Seine, la grève a été particulièrement suivie dans les SPF (38,55%), dans les services de direction (25,17%) et dans la catégorie B (27,95%).

Cinq services étaient fermés : les trésoreries de Châtillon, Bagneux, Montrouge, Saint-Cloud et le CDIF de Nanterre.

Cette forte mobilisation doit être un message fort pour l'administration. Nos collègues des trésoreries subissent de plein fouet l'impact des restructurations. Ils demandent des conditions de travail décentes :

- A la trésorerie de Clamart les agents ont fait connaître leur opposition à un projet de réorganisation et leur demande d'affectation d'un agent supplémentaire.
- A la trésorerie de Villeneuve-la-Garenne les agents unanimes demandent l'abandon du projet de transfert de la partie Impôts à Gennevilliers et souhaitent être reçus avec les syndicats par la direction.
- A la trésorerie de Montrouge les agents demandent l'affectation d'un adjoint A et d'un B.

Que leur répondez-vous Monsieur le Président ?

Dans le cadre de cette instance, nous sommes censés appliquer les préconisations de l'article L4612-8-1 du Code du Travail selon lequel « le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important, notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences, et des normes de productivité liées ou non à la rémunération. »

Pour toute restructuration, l'employeur doit préserver le collectif de travail et évaluer à priori les risques (notamment psychosociaux). Une étude détaillée avant et après réorganisation (nombre de salariés, évaluation de la charge de travail en volume, des risques, organigramme précis) doit être réalisée par l'employeur.

Lors des instances consacrées à la présentation des restructurations, et malgré nos demandes la direction n'a jamais fourni la totalité des informations permettant d'éclairer les membres de ce CHS-CT : charge de travail, risques, organigramme précis de la chaîne hiérarchique.

Nous constatons actuellement les conséquences de ces lacunes:

- souffrance au travail générée par la distance entre le travail prescrit et le travail réel,
 - organisation du service rendant impossible la mise en œuvre de la mission publique.
- Dans ce contexte, toute réorganisation du service ne peut être que pathogène.

A cet égard, l'exemple du CDIF est particulièrement parlant.

Avec la mise en place du PELP des Hauts-de-Seine, les agents ne disposent pas des outils informatiques nécessaires pour remplir leurs missions, les contentieux s'accumulent (retards importants des SPF entraînant un nombre significatif de contentieux d'attribution (pas moins de 80 pour Boulogne-Billancourt et Issy-les Moulineaux) ; sans compter l'accumulation des rôles supplémentaires correspondant, due à une indisponibilité de l'application informatique jusqu'en décembre, voire janvier 2018; 1 000 locaux à fiabiliser provenant du SIE (351 rien que pour la commune de Boulogne-Billancourt) La gestion des communes affectées à l'agent en congé maternité ont été redéployées aux autres agents et bis repetita pour le prochain congé maternité de l'agent actuellement à 50% prévu pour fin novembre. Par ailleurs, des nouveaux agents sont à former dont 1 EDR sur les 2 arrivés. Des roulements entre agents sont organisés pour assurer l'accueil suite à l'absence du collègue chargé de la délivrance. Cette situation n'est plus tenable et met en danger les missions et la santé des agents du CDIF.

A l'ordre du jour de cette séance plénière, nous allons faire un point sur les conditions de travail des agents « de terrain », et particulièrement des vérificateurs.

Là encore nous mesurons l'ampleur des progrès qui restent à faire pour assurer un exercice « normal » des missions confiées à nos collègues au quotidien.

La liste est longue mais pas exhaustive :

- complexité de maniement du logiciel FDD; cela aboutit pour un certain nombre d'agents à renoncer à demander le remboursement de leurs frais de transport ou à passer un temps infini à remplir les différentes rubriques du logiciel (cela peut représenter jusqu'à une demi journée par mois)
- complexité de la réglementation en matière de remboursement de frais de transport et manque d'information des agents sur leurs droits en ce domaine

A cela s'ajoute la mise en place en septembre de l'examen de comptabilité du bureau (ECB), qui constitue encore une fois une forme d'abandon des missions de l'action publique.

En effet, au moment où le gouvernement passe en force pour liquider le code du travail, la DGFIP entend limiter le contrôle fiscal en tentant de rendre celui-ci le plus indolore possible pour les entreprises, mais pas pour les vérificateurs.

Quid du débat oral et contradictoire, maintenu mais non présumé ? Des situations d'opposition à contrôle fiscal, beaucoup plus difficiles à caractériser ? De la protection des agents, avec la disparition de l'avis d'ECB de la mention de la mention des poursuites judiciaires en cas d'agression physique ou verbale ? Comme si la réception dans les locaux de l'administration protégeait des agressions des contribuables...enfin cerise sur le gâteau, la prise en compte des dossiers en termes de pilotage est elle aussi conditionnée au « bon vouloir du contribuable examiné du bureau ».

Nous demandons à ce qu'une information soit faite dans cette instance sur la mise en place de l'ECB à la DDFIP 92 et que son impact sur les conditions de travail des vérificateurs soit évalué.

Les représentants des personnels se font également le porte-parole des agents du contrôle fiscal qui s'inquiètent de ce qu'ils ressentent comme la préfiguration de la disparition du contrôle fiscal externe à plus ou moins long terme.

Les rumeurs actuelles de suppressions de brigades à la DDFIP 92, dans un avenir relativement proche ne sont pas de nature à maintenir un climat de sérénité dans leur travail. Qu'en est-il ?

Les représentants de la CGT Finances Publiques ont demandé à deux reprises la mise à l'ordre du jour de cette séance plénière l'examen des conditions dans lesquelles est effectué le contrôle déontologique des agents, fiscal notamment, au sein de la direction des Hauts-de-Seine.

Il nous a été répondu que ce sujet n'entrait pas dans le champ de compétence du CHS-CT.

Nous avons pourtant noté un malaise certain de nos collègues eu égard aux demandes qu'ils reçoivent dans ce contexte.

Actuellement, il apparaît que les préconisations de la note fixant le cadre de ces contrôles sont respectées de façon disparate (ton, forme, ou contenu de la demande parfois inadéquats, etc...).

Les agents ne sont pas tous traités de manière identique. Par exemple, le contrôle peut être effectué par un chef de service travaillant sur le même site, alors que d'autres agents le seront par des chefs de service travaillant sur un site différent, ce qui permet plus d'objectivité et de distance. Cela occasionne déjà à la base une rupture d'égalité de traitement entre agents qui n'est pas acceptable. De plus les fusions de service accentuent le malaise, car un agent peut être contrôlé par exemple par un responsable de SIP qui sera son chef de service l'année suivante. Comment maintenir un climat d'objectivité et de sérénité dans ce contexte, surtout sur les petits sites ?

Il nous semble important que les agents bénéficient du même respect de leur vie privée et des mêmes garanties fiscales que tout contribuable, comme préconisé par les textes.

Dès lors qu'un agent est contrôlé par un collègue travaillant sur le même site que lui, il y a lieu de considérer que le contrôle effectué dans ces conditions a un impact indéniable sur ses conditions de travail. Quel contribuable accepterait d'être contrôlé par un collègue qu'il côtoie chaque jour ? Cette pratique est à la base extrêmement discutable, même si prévue par la note qui curieusement en exclut les cadres supérieurs, qui, eux ne sont pas contrôlés dans le département dans lequel ils travaillent.

Nous réitérons notre demande d'examen de ce sujet en groupe de travail afin de s'assurer que les pratiques au sein de la direction sont réellement homogènes et respectueuses des droits des agents et du respect de leur vie privée.