



Syndicat des Impôts de Corse du Sud SNADGI-CGT

Avant l'ouverture de la séance, la salle a été envahie par les collègues du CDI et du CDIF mécontents des leurs conditions de travail.

Le malaise a été bien exprimé par une déclaration lue par une agente.

Cette manifestation de colère est en droite ligne de l'action du 23 novembre déjà relatée par le SNADGI.CGT.

Nous avons ensuite lu une déclaration liminaire que tu trouveras en annexe.

En début de réunion ont été évoqué les travaux à Cunéo.

Nos collègues de la TP, au nombre de onze devraient nous rejoindre mi-décembre.

Assurance leur a été adressée qu'ils disposeraient d'un badge dans les mêmes conditions que les agents de la filière fiscale.

Nous considérons que tous les agents doivent disposer des mêmes droits.

Nous avons encore une fois exprimé le fait que les locaux de Cunéo n'étaient pas adaptés, soutenus en ce sens par quatre vingt pour cents des agents de Cunéo, signataires d'une pétition.

Les agents souhaiteraient qu'un autre site plus approprié soit choisi par la direction.

Nous avons évoqué le rapport du commissaire GALLARDON chargé de la sécurité à la DGFIP.

La directrice a prétexté qu'il s'agissait d'un document interne non communicable.

Il concerne pourtant au premier chef les agents qui travaillent à Cunéo et sont exposés aux risques que ce rapport met en exergue.

Belle forme de concertation avec les OS, Madame la directrice.

Des travaux sécuritaires vont être réalisés à Cunéo : neutralisation de la porte de sortie (issue de secours) donnant sur le parking, œillette, caméra, sonnette et double vitrage là où il n'y en a pas encore et volets.

Pour faciliter l'accueil, il est prévu la pose d'isolants phoniques renforcés par le remplacement des dalles au plafond et le rehaussement des cloisons de verre.

Heures d'ouverture du lundi au vendredi du centre .

De 8h30 à 11h45 et de 13h30 à 16h15

Les plages fixes ne bougent pas : 9h30 – 11h30 // 14h – 16h

Nous soulignons que le centre ouvre à 13h30 pendant la plage variable. Il en ressort une obligation pour nos collègues de la réception d'être présents dès 13h30. Régression.

Ont été également évoqués les travaux sis à Porto-Vecchio. En espérant que les agents seront satisfaits.

A Cunéo, une cellule de réception composée de trois C et un B verra le jour prochainement.

L'idée paraît bonne mais encore une fois, les moyens humains et matériels sont insuffisants.

Comment, en supprimant sept emplois en Corse du Sud à la DGFIP en 2010, peut-on continuer à remplir nos missions ?

Eu égard au nombre de contribuables attendus (en moyenne cent cinquante par jour pour la seule TP), nous ne pourrions faire face et encore une fois les agents et le service public en pâtiraient.

Au SNUI et à la direction qui considèrent qu'entérinées les suppressions d'emplois, il faut remplir nos tâches de toutes les façons, nous répondons que nous sommes toujours opposés à la fusion.

Nous refusons alors de participer à sa mise en oeuvre.

Nous ne représentons pas un syndicat d'accompagnement des politiques, mais de lutte contre celles qui sont préjudiciables aux agents et au service public.

Nous avons voté contre la mise en place de cette cellule.

Formation professionnelle.

Les agents ne seraient pas assez demandeurs.

Nous considérons que les conditions ne sont pas bonnes.

Quant un agent est en stage, son travail est exécuté par un autre ou s'amoncelle.

Les frais de déplacement sont ridiculement bas.

L'emploi.

Le SNUI lit une déclaration liminaire dénonçant les suppressions d'emplois.

Nous sommes en accord complet avec son contenu.

Comment justifier les pertes d'emplois ?

M. BAUVERT a demandé que soient définis les termes de « fléchage » et de « méthode de l'efficience » qui légitiment aux yeux de la direction des suppressions de postes indolores.

Tâche difficile ? Non, les suppressions sont calculées eu égard aux économies d'emplois réalisées.

Démonstration de la direction

- le fléchage d'emplois consécutif d'une part au déploiement de Télé@ctes dans les Conservations des Hypothèques, et d'autre part à la mise en place de la déclaration pré-remplie ;
- et la méthode de l'efficience, qui conduit à optimiser le niveau de performance au regard du volume des emplois.

Pour l'année 2010, la DSF de la Corse-du-Sud enregistre un prélèvement de trois emplois : 1 cadre C au titre du fléchage Télé@ctes- 1 cadre C au titre de la mise en place de la déclaration pré-remplie et 1 cadre B au titre de l'efficience.

Les OS sont restées perplexes.

La direction estime que les nouveaux instruments informatiques permettraient l'économie de deux emplois.

Nous répondons que leur logique n'est pas admissible.

Les relations entre le contribuable et l'administration s'intensifient, dans un contexte hors norme en Corse de croissance de la population (près de 30 000 habitants de plus entre 2001 et 2008, soit le plus fort taux de croissance démographique de France).

Les déclarations pré-remplies engendrent des contentieux plus importants en nombre.

Et pour 2011, quels seront les prétextes pour supprimer d'autres emplois.

L'efficacité est une notion que les OS n'ont pas pu comprendre. C'est un vrai faux argument.

Autant sur ce sujet que celui de la création d'une cellule de réception, nous avons estimé et exprimé que la direction proposait des fausses bonnes réponses à des vraies questions.

Nous avons ensuite voté sur ce que la directrice a qualifié de dossier emplois, cinq pour (direction) et cinq contre (SNADGI-CGT et SNUI).

Nous avons critiqué le terme employé par la direction. Ce n'est pas un dossier, objet du vote, c'est bien des suppressions d'emplois avec les conséquences que cela entraîne.

Monsieur LEYSENNE considère qu'il n'a pas voté pour les suppressions d'emplois.

Pour lui permettre de s'exprimer pleinement, le SNADGI propose, comme il est prévu dans toute instance paritaire, de procéder à un vote solennel.

« La politique de réduction d'emplois a pour effet de dégrader le service public et les conditions de travail des fonctionnaires à la DGFIP.

Les membres du CTPD de Corse du sud demandent au directeur général de renoncer aux réductions d'emplois prévus en 2010 en Corse du sud, à la DGFIP ».

La direction objecte que ce vote n'est pas inscrit à l'ordre du jour.

Mauvais procès pour une vraie question.

Les OS votent à l'unanimité pour cette proposition, la direction refuse de voter.

Alors, toi qui lis ce PV, d'un œil intéressé, nous l'espérons, si un chef de service a le toupet de te dire qu'il est opposé aux suppressions d'emplois, ou qu'il s'en plaint dans le fonctionnement de son service, laisse libre cours à ton imagination, dans ce cas sûrement débordante, pour lui apporter une réponse percutante.

Le CSP à distance.

M. BAUVERT demande pourquoi la DSF 2A s'est portée volontaire et quel est l'intérêt du CSP à distance comparé au CSP « de proximité » ?

M. ROUVIERE explique que le CDI de PV est sous-équipé par rapport aux objectifs de CSP réalisés : or il est important de travailler sur ce secteur géographique. Par ailleurs, il précise que les outils informatiques comme SIRIUS requièrent une certaine expertise..

M. FRANCHI a expliqué le cas, en Haute-Corse, d'un contribuable de Calvi et contrôlé par Bastia, et grandement handicapé par ce CSP à distance, notamment par le fait que tout se passe par courrier et que c'est très long.

Concernant le GIR, la BCR et le contrôle fiscal :

M. PASCAL CANAZZI déclare que la BCR sort sur le terrain comme il se doit, que son travail est de qualité, que les missions ont évolué mais que boulot est bien fait. Son rôle est sophistiqué et est bien rempli par nos collègues.

M. ROUVIERE partage le constat de M. PROFIZI : la BCR ne sort pas assez, mais retrace les nouvelles missions.

Il devrait être interdépartemental.

Vote contre du SNADGI.

La grippe A, le compte épargne-temps sont des points qui ont été également évoqués.

Le gardien concierge.

Sur 33 candidats, 12 ont été sélectionnés sur des critères très précis, disponibilité, aptitude au bricolage, à exercer la surveillance dans le cadre de la mini-fusion.

Mi-décembre, un retraité de la gendarmerie sera nommé.

Au cours de deux réunions informelles avec la direction, nous avons émis du mécontentement.

Bien que nous ne fassions pas partie de la commission chargée de choisir le candidat idéal, nous avons exprimé un vœu, que le premier critère de choix soit la situation précaire dans laquelle se trouve le postulant.

Il est toujours préférable de procurer du travail à une personne subissant la précarité qu'à celle qui tire des revenus réguliers d'une activité pérenne.

Nous ne doutons pas que la direction ait choisi le meilleur.

Peut-être a-t-elle placé la barre un peu haut en modelant ce poste à sa convenance.

Nous respectons ceux qui exercent l'activité de gardien-concierge, mais il ne faut pas être sorti de HEC.

Aucun diplôme n'est nécessaire. Le petit bricolage, le brevet de secourisme, l'habilitation électrique, la surveillance, ces tâches, beaucoup des candidats étaient capables de les mener, après une période d'apprentissage si nécessaire.

Le meilleur a été choisi et le moins bon qui aurait convenu quant-même, celle ou celui qui galère, sans boulot, sans logement correct, qui est jeune et qui vit en Corse, reste encore une fois sur le carreau.

Et ce principe guide nos managers, sois le meilleur si tu veux rester et prospérer dans nos murs, mais si tu es moins bon, voire mauvais, mais que tu t'accroches et que tu bosses, et bien laisse la place aux autres, dégage de notre périmètre visuel. Va dans la rue car c'est ta place.

La CGT est opposé à ce principe et le montre tous les jours au travers de son action.

Scialetievila.

Ajaccio, CTPD du 7 décembre 2009