



Deux IFU, sinon rien !

Suite à la motion, jointe en annexe, signée par la totalité du personnel, les agents du SIE de Chartres ont été réunis jeudi 12 mai 2011 par M. le Directeur Divisionnaire, Chef de Pôle Pilotage et Ressources, et Mme la Directrice Divisionnaire, Chef de Pôle Gestion Fiscale.

A cette occasion, le Chef de Pôle Pilotage et Ressources (le DRH) a repris plusieurs points de la motion de façon totalement inattendue :

1. **Les effectifs ou *cessez de vous plaindre la bouche pleine*** : d'après le TSM, le SIE de Chartres bénéficie de 4,16 agents en surnombre (C, B & A confondus). Il n'y a donc pas de problème d'effectifs, bien au contraire !

Nos commentaires : Sous dimensionné en termes de postes TSM depuis sa création, le SIE de Chartres est issu de la fusion d'une recette divisionnaire, d'une recette principale et des blocs professionnels de 2 CDI. Et c'est un fait, elle ne doit son bon fonctionnement qu'à l'injection permanente de renforts. Cependant, en consultant les tableaux de charges par emplois disponibles annexés au dossier suppressions d'emplois lors du précédent CTPD, il apparaît que le nombre de dossiers par agent calculé sur le SIE de Chartres (surnombres compris) est équivalent à celui calculé sur les autres résidences qui ne bénéficient pas de surnombres...et il est largement supérieur à celui observé sur des structures équivalentes d'autres départements. Le SIE de Chartres n'est donc pas en situation favorable, mais son TSM est tout simplement faux !

2. **L'arrêt des réformes de structures et celle du SIE de Chartres en particulier ou *écoutez le professeur*** : Il n'y a pas de nouvelle réforme de structure, juste une réorganisation : avant d'utiliser les mots, il faut en maîtriser le sens...

Nos commentaires : Ce n'est peut-être pas une réforme de structure, mais ça y ressemble : après la réorganisation du service en passant d'une gestion de type « alphabétique » à une gestion « topographique » en mars 2009, après le passage de 4 à 3 IFU au 1er janvier 2010 (8 suppressions de postes sur les IFU en 6 ans), 2011 va être placé sous le thème de la mécanisation des tâches ou plus simplement de la re-spécialisation des agents, au sein de 2 IFU seulement. La poly-compétence a vécu, vive le travail par mission ! Nous laisserons donc la place à la superposition de cellules qui se nommeront « cellule / TVA / indicateur - youpi » ou « cellule / IS / indicateur - tout va bien »...? De même, la recomposition de cellules de recouvrement nous rappelle étrangement le temps des Recettes des impôts... Certes, toutes ces cellules sont rassemblées dans le SIE, mais nous parlerons alors d'une réforme de structure sous le manteau... Question : peut-on faire autrement ? Tout dépend si l'on se place dans la pérennisation d'une logique de suppressions d'emplois et de sauvegarde des indicateurs, ou si l'on souhaite conserver un tant soit peu la notion de service aux entreprises...

3. **L'aménagement de l'accueil sans rendez-vous des professionnels** : Tout a été fait dans la concertation, et le positionnement de l'accueil sans rendez-vous a été déterminé lors d'une réunion tenue en présence du chef du service comptable. Idem pour l'espace d'accueil sur rendez-vous qui a été décidé au cours de la même réunion. Si l'information des agents n'a pas été faite et si les applications n'étaient pas disponibles jusqu'à ce jour, ce n'est pas de son fait. Quant à l'accès à ce box d'accueil utilisé par les agents du CDI pendant la campagne IR, il est rappelé que celle-ci ne dure que 15 jours (c'est nouveau ?) sur l'année, et qu'un rendez-vous avec une entreprise peut se décaler dans le temps.

Nos commentaires : la motion ne parlait pas du positionnement de l'accueil mais bien de son aménagement. Tributaire des prises informatiques, l'écran se trouve face à la fenêtre, le mobilier est dépareillé, de grosses tâches de colle noircissent le sol, etc. Un poste de travail doit être étudié avant de déterminer l'emplacement des blocs de prises au risque d'engager des frais supplémentaires, et un espace d'accueil des usagers se doit d'afficher un minimum de qualité.

4. **Un bureau cloisonné pour installer la cellule de recouvrement** : si des travaux doivent être financés, ce ne sera que dans le cadre d'un passage à 2 IFU, conformément à la DPA 2011.

Après avoir affirmé que désormais, tous les SIE avaient la même organisation (sauf Chartres), M. le DRH a invité les agents à se réunir au plus vite avec leurs encadrants pour définir ensemble et en concertation l'organisation la plus adaptée... c'est à dire 2 IFU ! *Mais réunissez-vous tout de même car il faut de la concertation, c'est marqué dans ULYSSE.*

Nul n'est besoin de préciser que les collègues étaient, pour le plus grand nombre, médusés par une telle agressivité et un tel refus d'aborder les problèmes du SIE. Les premiers collègues qui ont tenté d'intervenir ont vite été « invités » à rentrer dans le rang ! Une grande séance de re-motivation des troupes et une véritable valorisation de tous les agents !

L'écoute et le dialogue, c'est bon pour passer sur ULYSSE ; à la DDFIP d'Eure-et-Loir on fait ce que dit le chef !

Si les agents se sont exprimés par cette motion, c'est qu'ils ont bien compris que le passage à 2 IFU va permettre la création d'un « vivier à suppressions d'emplois » sans régler aucun de leurs problèmes !

Le tableau du SIE de Chartres ne serait sans doute pas complet si n'était évoquée la rotation sidérante du personnel sur la structure. Car si ce SIE peut afficher une vraie performance, elle peut sans doute être regardée au travers des chiffres suivants :

En 7 ans :

- 4 chefs de SIE se sont succédés, 3 sur les 36 derniers mois (et un 5^{ème} prend ses fonctions courant septembre),
- 6 adjoints ont défilé (tous en première affectation d'IDEP sans connaissance de la structure, à une exception près, pour une durée moyenne d'un an).

Quel que soit leur bonne volonté, apprendre le métier, maîtriser les missions et les applications nécessite environ 12 mois... mais c'est déjà l'heure du départ !

Quelle valorisation de l'agent lorsque, chaque année, le notateur est nouveau ?

- Et puis n'oublions pas, une rotation de plus de 45 agents & contrôleurs depuis la création du SIE, dont plus de la moitié arrivés sans expérience de la structure.

Un paisible petit cours d'eau, en somme !

Mme la Chef de Pôle Gestion Fiscale, dont l'intervention portait sur le point particulier de la diffusion des notes et de l'appui de la direction aux SIE, a reconnu que le rythme des nouveautés fiscales et le nombre de notes était très important. Elle a rappelé que la direction apporte une aide notamment par la présentation succincte de l'objet de chaque note et a tenu à préciser que 60 % des notes diffusées étaient à destination du SIE.

Question : c'est en passant à 2 IFU que toutes ces notes pourront être assimilées ?

Le procédé utilisé lors de cette réunion, qui visait uniquement à affirmer une autorité hiérarchique, celle de M. le DRH, est totalement déplacé dans les circonstances actuelles. En agissant ainsi, vous prenez le risque que chaque agent se limite expressément et strictement à suivre les consignes de la hiérarchie. Nous ne pensons pas que la DGFIP puisse faire l'économie, aujourd'hui comme hier, de l'expérience et de la conscience professionnelle des agents.