Monsieur le Directeur Général,

les agents de la DRFIP des Bouches du Rhône pâtissent lourdement de la dégradation des conditions de travail résultant de la véritable saignée de l'emploi que subit notre département. Depuis la mise en place de la DRFIP, c'est à dire en deux ans, au moins 136 emplois ont été supprimés, soit presque 5% de l'effectif. Dans le secteur public local, les missions et services sont tenus « à bout de bras » : les comptables expliquent qu'aujourd'hui ils sont obligés de valider de nombreuses dépenses sans pouvoir les contrôler, comme par exemple les payes. A Tarascon SPL par exemple, les emplois qui devaient être transférés pour compenser la charge de la fusion de la gestion des hôpitaux de Beaucaire et Tarascon, ces emplois n'ont jamais été créés : avec les départs en retraite en cours, c'est la continuité même du service public qui est remise en cause et des collègues qui jonglent au quotidien avec les « urgences ». Au centre de gestion des retraites de Marseille, qui a accueilli le transfert de la gestion de Grenoble et qui est dans l'attente de celui d'Ajaccio, il manque 5 emplois sur les 33 prévus : les mesures de réorganisation ne suffiront pas à compenser le manque d'effectif. Une démonstration supplémentaire que les fusions permettent de supprimer chaque fois un peu plus d'emplois.

Résultat de cette pénurie généralisée, dans les services et les postes les collègues ont perdu la maîtrise de leur travail, ils parent au plus pressé avec le sentiment de ne jamais venir à bout de leur labeur. Nous rencontrons des agents, qui pour tenir les engagements de l'administration vis à vis des partenaires et usagers travaillent désormais gratuitement et voient leurs crédits d'heures écrêtés ; nous avons vu apparaître quelque chose de nouveau : un acte d'auto-agression. Plus généralement c'est la démotivation la plus complète qui domine. Ceci est le produit d'une politique consistant à faire de la DGFIP un champion des suppressions d'emploi au niveau de l'ensemble de la fonction publique.

Or le DUERP établi par la DRFIP pour cette année sous évalue de manière flagrante le risque psycho social lié à l'augmentation des charges de travail résultant de l'insuffisance des effectifs en ne procédant à aucun recensement concret et précis de ce risque, en particulier dans les services où nous lui avions pourtant indiquée l'existence de conséquences dommageables. Quant au plan de prévention de la DRFIP, il se résume à un catalogue de mesures de préventions toujours identique quelle que soit la nature de la mission exercée par les agents, c'est à dire totalement formel. L'exercice ainsi pratiqué par la DRFIP correspond à une volonté de s'accorder a priori une décharge de responsabilité. C'est pourquoi nous avons refusé de cautionner cette démarche et disons : c'est la responsabilité de la DRFIP et au delà c'est votre responsabilité de prendre les mesures de nature à préserver les conditions de travail des agents.

Concernant le pouvoir d'achat, après avoir subi l'érosion du pouvoir d'achat du point d'indice, les agents sont confrontés depuis plusieurs années au gel pur et simple du traitement indiciaire, dont la poursuite a malheureusement été confirmée par le nouveau gouvernement.

Les crédits de fonctionnement de la DRFIP ont été brutalement amputés de plus de 20% en 2012 en tenant compte des gels de crédits. Cette politique de réduction des moyens est également confirmée pour les années à venir. Les systèmes de climatisation/chauffage sont à bout sur un certain nombre de sites importants, de même que les ascenseurs. Cette année, la DRFIP est allée jusqu'à édicter la règle selon laquelle les volets roulants défectueux ne seraient plus réparés dès lors qu'ils ne sont pas situés en rez-de-chaussée. Concernant le remboursement des frais de déplacements, la DRFiP veut faire des économies ; cela se traduit pour les agents des domaines par une consigne, pour l'instant donnée oralement, de procéder aux évaluations depuis le bureau et non plus sur le terrain.

Nous sommes confrontés à une politique immobilière très agressive qui réduit systématiquement la superficie par agent car l'objectif est de vendre le maximum de sites et sur cette question, comme sur les suppressions d'emplois ainsi que les coupes dans les crédits de fonctionnement, la DGFIP et le ministère sont sur le podium fonction publique des ventes de sites immobiliers.
Aujourd'hui, ce sont les deux sites de Sainte Anne à Marseille et de l'avenue des Belges à Aix qui sont sur le sellette.

Pour les agents, ce n'est pas qu'une affaire de conditions de travail. A cet égard, le projet de vente du site de Sainte Anne est exemplaire. Car le moins que l'on puisse dire c'est que la vente de ce site n'est pas de nature à faciliter le rapprochement des usagers avec les SIP qui gèrent leurs dossiers. Les agents mesurent aujourd'hui parfaitement que l'argument de la priorité à l'usager et à son accueil, avec lequel le gouvernement précédent leur a présenté la fusion, n'était qu'un leurre pour mieux faire accepter cette fusion. La priorité était les restructurations pour mieux supprimer les emplois. D'ailleurs aujourd'hui, ce qu'on pourrait appeler « des

expériences », si le terme n'était pas si galvaudé pour les agents, se mènent dans notre département pour commencer à réduire les périodes d'accueil du public. Des réflexions sont conduites pour réviser à la baisse le dispositif d'accueil afin de libérer des marges de manœuvre au niveau des effectifs alors que dans un département comme les Bouches du Rhône, marqué plus fortement qu'ailleurs par un développement massif de la pauvreté, l'accueil physique constitue une priorité évidente de service public.

Les agents ont donc le sentiment qu'on leur a raconté des histoires, constatent que leurs conditions se dégradent inexorablement et que cela ne va pas s'améliorer, loin s'en faut !.

Mais jusqu'à présent, ils avaient au moins la possibilité de se raccrocher aux perspectives de promotion présentées par le plan ministériel de qualification :

- ✓ pour le passage de C en B ou de B en A, que ce soit par listes d'aptitude, par concours ou examen professionnel,
- ✓ par les changements de grade ainsi que la possibilité d'accéder (pas toujours) à des grades ou des échelons de fin de carrière. Certes il ne faut pas exagérer ce que représente le bénéfice d'une promotion ; en réalité, cela aura représenté la possibilité, pour une partie des agents, de maintenir purement et simplement leur pouvoir d'achat. Cela aura aussi représenté la possibilité pour une fraction des agents de partir à la retraite avec une pension plus décente parce qu'aujourd'hui, pour les agents de la DGFIP, le taux de remplacement est quand même particulièrement bas du fait du temps partiel et de la non intégration de l'ensemble des primes dans le traitement.

Or aujourd'hui même cela est menacé, et dès cette année, malgré un engagement écrit du 13 août du ministre, comme l'a démontré l'amputation de 20% du tableau d'avancement pour l'accès au grade de contrôleur principal. Pour les années ultérieures, il est annoncé que vous allez tailler dans les volumes de promotion mais en ayant la préoccupation de l'équité et de la justice sociale en faveur des revenus les plus modestes. Mais où va être placé le curseur parce qu'il faut quand même avoir à l'esprit qu'un cadre C qui part à la retraite au 7° échelon du grade le plus élevé part avec 101% du SMIC, que le début de carrière d'un cadre B se situe au SMIC et que le début de carrière d'un inspecteur n'en est plus très éloigné?

Nous vous disons donc, monsieur le Directeur Général, que remettre en cause les possibilités de déroulement de carrière des cadres C, des cadres B et de la partie numériquement la plus importante des cadres A de notre administration et de notre département, ne serait ni juste, ni équitable!

C'est pourquoi nous demandons, au nom de l'opinion unanime des agents, le maintien intégral du plan ministériel de qualification pour 2012 et son renouvellement pour les années ultérieures. Cela signifie :

- ✓ le maintien du volume des promotions pour les changements de grade (d'Agent à Agent principal 2° puis 1° classe, de C2 à C1 et de C1 à CP pour les B),
- ✓ le maintien des volumes de grade de fin de carrière d'inspecteur divisionnaire pour les inspecteurs,
- ✓ le maintien des volumes de promotion pour les listes d'aptitude, les concours et examens professionnels.

Nous revendiquons aussi l'accès automatique au 8ème échelon des AAP1 et non plus un tableau d'avancement à cet échelon.

En relation avec cette question des déroulements de carrière, nous vous demandons où en est la DGFIP concernant la réalisation de l'engagement qu'elle a pris que soit examinée la possibilité pour les collègues travaillant dans des ZUS de bénéficier des possibilités de réduction de carrière et de priorité pour les mutations.

Monsieur le Directeur Général, les collègues veulent pouvoir travailler normalement, ils veulent pouvoir rendre un service "propre" aux usagers :

C'est pourquoi nous dénonçons la politique consistant à sacrifier toujours plus l'emploi dans notre administration, ce qui ne peut aboutir qu'à remettre en cause l'efficacité pourtant reconnue de notre administration.

Assez de ces restructurations permanentes, de ces délocalisations qui ne font qu'éloigner le service public du contribuable.

Nous vous demandons donc d'arrêter le processus de vente du site de Sainte Anne et la construction d'un site monstrueux à la rue Borde qui ne peuvent se traduire que par une dégradation du service rendu aux usagers et des conditions de travail des collègues.

Nous vous demandons de maintenir les CDIF afin que ces services demeurent en capacité de maintenir leur mission. Il faut renforcer leurs moyens pour la réalisation de la révision foncière, une de leurs missions importante. De même, il faut conserver sur le site de l'Atrium les emplois nécessaires au respect de l'engagement de l'administration de maintenir sur Aix une antenne pérenne de la DRFIP.

Demander que les agents puissent travailler normalement c'est aussi exiger que les crédits alloués permettent de chauffer l'hiver, de climatiser l'été les bureaux, de faire fonctionner les ascenseurs, d'effectuer toutes les réparations nécessaires et de rembourser de leurs frais les collègues lorsqu'ils sont amenés à se déplacer pour l'exercice de leur mission.
Nous disons exiger parce que ce que nous demandons là est basique, élémentaire, cela devrait aller de soi.

Pouvoir travailler normalement, c'est aussi pouvoir bénéficier de la protection que l'article 11 du statut de la fonction publique nous assure dans l'exercice de nos fonctions. Ce sujet concerne un nombre croissant de collègues du fait que les incidents sont eux-mêmes en augmentation. Or, à cet égard, nous avons de sérieux doutes.

Nous avons malheureusement vécu l'assassinat ignoble de notre collègue et camarade de la DIRCOFI Sud Est. Il a fallu insister pour obtenir un groupe de travail ; ce n'est pas normal. Soyons clairs, nous ne voulons ni d'un exercice formel ni d'une énième instrumentalisation de l'administration consistant à utiliser un thème comme la protection pour faire passer une réforme du contenu du contrôle fiscal qu'elle appellerait de ses vœux. Une de nos collègues vérificatrice est mise en cause au plan pénal dans un dossier qu'elle a vérifié et pour lequel l'administration n'a relevé aucune faute de sa part . Or cette collègue n'a reçu pour toute aide avant son audition par la police financière (seule et pendant 8 heures), qu'un coup de fil de la direction pour lui dire de s'en tenir aux faits, elle n'a été informée de ses droits ni avant ni après l'audition . Cela n'est pas acceptable. L'administration n'a pas rempli son devoir de protection d'un de ses agent mis en cause seulement pour avoir fait son travail. Non seulement parce qu'elle n'a pas fait ce qui devait être fait sur le plan de la protection pénale, mais aussi parce que parallèlement la DG retient depuis 1 an sur le plan fiscal ce dossier qui a fait l'objet d'un signalement de monsieur Carrez.