

LE BLUES DE LA DDFiP DES ALPES-MARITIMES OU « FAIS-MOI MAL ».
DEBUT D'UNE SOMBRE HISTOIRE CHAPITRE 1.

COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 13 JANVIER 2015
(volet emplois)

Le comité technique de la direction départementale des finances publiques des Alpes-Maritimes était appelé à se prononcer le 13 janvier 2015 sur l'incidence au plan local du projet de loi de finances pour 2015 sur les emplois.

A l'exception de la CFDT, l'ensemble des organisations syndicales a boycotté ce CTL qui a donc été reconvoqué pour le 19 janvier 2015, le quorum n'étant pas atteint. Pour notre part, nous ne souhaitons pas par notre présence cautionner de quelque manière que ce soit les choix opérés par la direction.

De notre point de vue, la déclinaison concrète des insupportables suppressions d'emplois dans le département n'est susceptible d'aucune discussion et relève de la seule responsabilité du directeur.

Force est de déplorer que ce dernier s'est comporté dans cette affaire comme un simple agent d'exécution de Bercy, alors que son niveau de responsabilité aurait normalement dû l'amener, à tout le moins, à tenter d'infléchir les décisions prises au niveau central en considération de la richesse fiscale particulière du département. **La direction des Alpes-Maritimes figure en effet au deuxième rang des départements les plus touchés par les suppressions d'emplois depuis plusieurs années.**

Globalement, les suppressions à effet du 1er septembre 2015 s'élèvent à 42 emplois (peut-être même 43 les documents de travail remis n'étant pas clairs sur ce point). Elles s'inscrivent dans la continuité des saignées déjà opérées les années précédentes (46 suppressions d'emplois en 2010 – 63 en 2011- 59 en 2012 - 55 en 2013 et 44 en 2014). **Ainsi, depuis 2010, le total des suppressions s'établit à 17 % de l'effectif théorique de la DDFiP06 au 01/09/2015 (1813 emplois échelon de commandement compris).**

Cette situation est encore aggravée, faute de recrutements suffisants, par la multiplication des « postes vacants », au nombre d'une centaine dans le département. L'administration, qui a cédé à la facilité, poussant même le cynisme jusqu'à décider des suppressions d'emplois sur des services supportant déjà des « vacances structurelles » (double peine). Les chaises vides étant rarement revendicatrices.

Les arguments technocratiques avancés par l'administration pour tenter de justifier « l'injustifiable » (prise en compte de prétendus gains de productivité liés aux opérations de réorganisation de missions et à la numérisation ; application, nous n'inventons rien, d'un correctif « dotation accueil » pour tenir compte des « difficultés sociales et sociétales des populations entrant en contact avec les services » et d'un correctif « dotation cibles charges » en réalité simple barème de charges) se heurtent à la réalité des services.

La méthode est éculée. Il s'agit comme toujours de justifier a posteriori et de manière pseudo scientifique des suppressions d'emplois dont le volume a été déterminé à l'avance. Preuve qu'il subsiste encore des gisements de suppressions de postes dans certains bureaux d'études ou de « stratégie ».

Ainsi l'administration n'est pas loin de penser que le passage au tout numérique serait la solution miracle pour augmenter la productivité et rendre inutile le maintien de la proximité avec les usagers. Nous considérons au contraire que la crise économique et la complexification des mesures fiscales génèrent une demande croissante de la part des contribuables, comme l'atteste par exemple la multiplication des demandes de délais de paiement et des recours gracieux dans les services de recouvrement.

De fait, aucune structure n'est véritablement épargnée par les suppressions d'emplois, qu'il s'agisse de la direction, de l'assiette, du recouvrement, du contrôle, des missions foncières ou du conseil aux collectivités locales :

. Services de direction, qui ont déjà subi des pertes importantes l'an passé et pour lesquels on peut légitimement s'interroger sur l'adéquation entre les effectifs et les charges, devront supporter 10 nouvelles suppressions d'emplois, alors qu'ils ne peuvent déjà plus fonctionner sans prélèvements importants d'agents dans les « services de base », quand bien même l'administration nous assure qu'ils sont réduits au minimum (prélèvement représentant au total une vingtaine d'agents détachés et d'agents à la disposition du directeur).

. Services des impôts des particuliers: 7 suppressions d'emplois.

Comme toujours, solution de facilité, les services des impôts des particuliers, qui regroupent les plus gros effectifs, payent un lourd tribut aux suppressions d'emplois. Mais à force de tirer sur la ficelle ...

. Contrôle : 2 suppressions d'emplois dans les pôles contrôle expertise.

Que dire de la suppression pure et simple de l'antenne de MENTON du pôle contrôle expertise de NICE 1 ?

Il ne paraît pas inutile de rappeler que l'antenne de MENTON traitait à elle seule la moitié des demandes de remboursements de crédits de TVA du pôle, de sorte que le transfert de cette charge sur Nice, s'accompagnant au passage d'une suppression d'emploi, s'avère plus que problématique. Sans compter la perte de substance et de programmation en matière de contrôle fiscal - dont on nous dit qu'il constitue la contrepartie légitime du système déclaratif - dans une circonscription potentiellement aussi riche.

L'administration chercherait-elle à créer un second paradis fiscal sur la Côte d'Azur entre Monaco et la Ligurie (dont on sait qu'elle est totalement gangrénée par la mafia) qu'elle ne s'y prendrait pas autrement.

Que penser également de la suppression d'un emploi au pôle contrôle expertise de CANNES (commune a priori non classée en ZUS).

Qu'on ne nous parle plus de la « sanctuarisation » des emplois de contrôle fiscal externe !

. Cadastre : 3 suppressions d'emplois dans les centres des impôts fonciers.

. Publicité foncière : 2 suppressions d'emplois.

. Services de recouvrement : 12 suppressions d'emplois dans les trésoreries ; 7 suppressions dans les services des impôts des entreprises déjà fortement contributeurs les années précédentes.

Il s'agit d'une décision d'autant plus injuste et surprenante que les trésoreries se retrouvent au centre du débat public en raison notamment de la réforme déjà engagée des collectivités territoriales.

Comme indiqué précédemment, les demandes de délais de paiement et les recours gracieux se multiplient.

La situation est particulièrement préoccupante dans les trésoreries mixtes excentrées de Levens, L'Escarène, Tende/Breil sur Roya et Villefranche sur Mer, dotées de faibles effectifs théoriques mais qui « contribuent » à hauteur d'un emploi chacune. Cette situation préfigure les suppressions ou restructurations de trésoreries mixtes à intervenir dans l'arrière-pays, avec pour corollaire la fin de la continuité et de l'égalité d'accès au service public sur l'ensemble du département. Avec à la clé un service public déshumanisé et la dématérialisation en lieu et place d'un service de proximité. Sans compter un traitement inégal des usagers selon qu'ils ont accès ou non à internet et peuvent ou non se déplacer.

Sur ce point, force est de déplorer que nos demandes d'audiences tant auprès du préfet des Alpes-Maritimes que du président du conseil général 06 et du député-maire de Nice (également vice-président de l'association des maires de France) sur le maintien du maillage territorial et du service public local n'aient pas été honorées. Pourquoi ?

Ainsi, l'accueil du public, le conseil aux collectivités locales, les missions fiscales, comptables, foncières et cadastrales ne sont plus complètement assurés. Cela se traduit par une tension entre les contribuables déjà excédés par un système fiscal de plus en plus injuste et des agents qui souffrent de ne pas pouvoir effectuer leurs missions correctement.

Notre organisation n'a de cesse de dénoncer localement les conséquences manifestes et avérées de la dégradation continue des conditions de vie au travail dans le département. De fait, l'ensemble des indicateurs du « tableau de veille sociale » sont au rouge qu'il s'agisse, au vu des dernières informations en notre possession, de l'accroissement entre 2012 et 2013 (malgré la baisse des effectifs), des risques psychosociaux, du nombre de jours de congés maladie de courte durée (+ 11 %), du nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps (+ 15 %) ou du nombre d'écrêtements des horaires variables (+ 14 %). Bien plus grave encore, on déplore une tentative de suicide sur le lieu de travail en 2013 à la résidence de

MENTON.

A l'instrumentalisation de la contrainte budgétaire qui détruit les emplois, tarit les recrutements, restreint les perspectives et l'avancement des carrières, s'ajoutent les perspectives d'une déstructuration massive des missions avec la mise en place d'organisations de travail qui menacent aujourd'hui tous les services et tous les agents (« démarche « stratégique », création des pôles de contrôle corrélé revenu et patrimoine etc.). Il s'agit aussi de la baisse drastique et continue des dotations de crédits de fonctionnement (y compris les dépenses d'affranchissement et même de chauffage et de climatisation) et de la contrainte immobilière qui comprime les espaces de travail (ventes par France Domaines des hôtels des finances publiques de Nice Durante et d'Ackermann) laissant les agents seuls face aux usagers, eux-mêmes en proie aux difficultés économiques et sociales.

Sur le terrain, les relations avec les contribuables et les usagers sont de plus en plus tendues, les incidents trop nombreux, qu'il s'agisse d'agressions verbales ou physiques. Les dernières en date : sur le site de la trésorerie HLM Côte d'Azur Habitat, tentative d'un usager de s'immoler par le feu après s'être aspergé d'essence ; agression par un contribuable de deux agents du centre des finances publiques de Nice Cadéi qui ont été insultés et projetés contre le mur d'un box de réception.

Ces risques étant encore aggravés par « l'expérimentation » mise en place au 1er septembre 2014 sur le site de Nice Cadéi (deuxième site de France en matière de réception du public) restreignant la plage horaire d'ouverture des services au public. Les files d'attente de même que les délais de réponse s'allongent ; les usagers errent dans le bâtiment en dehors de la zone d'accueil et des heures de réception et ce au détriment de la sécurité ; le nombre de signalements aux procureurs concernant des violences physiques ou verbales « d'origine externe » explose.

Pour Solidaires Finances Publique, la direction générale doit prendre la mesure de la gravité de la situation et déclencher un plan d'urgence afin d'assurer l'entière protection des agents, des usagers et des biens. On attend également de l'Etat qu'il tienne un discours plus valorisant sur l'action publique des agents des finances publiques, ne serait-ce que dans la lutte contre la fraude et l'évasion fiscales qui privent chaque année le budget de l'Etat de rentrées substantielles

Dans ce contexte délétère, l'immobilisme de la direction locale se traduit concrètement par l'absence d'une réelle appropriation des obligations réglementaires qui lui incombent et notamment l'obligation de résultat de tout employeur en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Notre direction locale n'ayant manifestement pas la culture du risque, nous avons là aussi été conduits à demander courant novembre 2014 au préfet et au délégué du directeur général des finances publiques de se saisir de ce problème. Mais nous n'avons à ce jour reçu aucune réponse concrète à nos demandes d'audiences. Pourquoi ?

—

Nous nous bornerons à rappeler, en conclusion, notre plateforme revendicative portant notamment sur :

- La mise en place d'une véritable gestion des effectifs pour tenir compte de la pyramide des âges et anticiper les futurs besoins de notre administration ;
- L'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et le comblement des vacances ;
- Le refus du démantèlement de la DGFIP par la logique destructrice de la démarche stratégique ;
- L'arrêt des fermetures de postes comptables au motif de concentration des missions ;
- La revendication de plans de qualification exceptionnels : concours, tableaux d'avancement et listes d'aptitudes ;
- Le refus du management par le stress et la revendication d'un encadrement technicien ;
- La revalorisation du point d'indice et des régimes indemnitaires ainsi que l'intégration des primes dans le traitement ;
- Le rétablissement des moyens de fonctionnement des services.

