

Le 24/05/16

Liminaire au CTL du 25 mai 2016

Monsieur le Président,

Nous ne pouvons débiter ce CTL sans évoquer la situation sociale de notre pays et de la mobilisation contre toutes les régressions sociales dont la « loi travail » constitue un emblème.

La « loi travail » a été adoptée en première lecture à l'Assemblée Nationale grâce à l'usage du 49-3.

La bataille pour le retrait pur et simple de cette loi ne faiblit pas : de nombreuses mobilisations en cours ou prévues s'organisent. Solidaires Finances Publiques soutient et invite les agents à y participer de toutes les manières possibles.

L'utilisation du « 49-3 » marque le tournant d'un refus de la part du gouvernement d'avoir un réel débat autour de ce projet qui changera fondamentalement la donne pour les salarié-es de ce pays.

Ce déni de démocratie fait furieusement penser au passage en force sur le pseudo accord PPCR : alors qu'une majorité de syndicats invalidait cet accord, le gouvernement a choisi la aussi de passer en force et d'appliquer ce texte synonyme de régression de droits, de modulations salariales, de flexibilité pour l'ensemble des agent-es de la fonction publique.

L'utilisation du « 49-3 » rappelle également ce qui se passe dans les comités techniques à la DGFIP à savoir que quelque soit l'avis des élus du personnel, tout passe en force, les suppressions d'emploi, les suppressions et réorganisations de services, les transferts de missions et les transferts d'agents.

La situation de la DGFIP impose en effet de tirer, une fois de plus mais encore plus fortement, la sonnette d'alarme à l'heure où les restructurations s'enchaînent, alors que le budget de la DGFIP est en cours de discussion et que la DGFIP est l'administration qui a été la plus « sacrifiée ».

Depuis 2002, année après année, les gouvernements successifs ont, tous, pris des mesures qui n'ont cessé d'affaiblir la Direction générale des finances publiques (DGFIP).

- Tous ont vanté les résultats de la DGFIP et ont feint d'ignorer une réalité dont ils étaient pourtant parfaitement informés : la hausse de la charge de travail, la complexité croissante du travail, la dégradation inquiétante des conditions de vie au travail, la baisse de la qualité du service public.
- Tous ont promu le numérique, présenté comme un moyen de dégager des gains de productivité et d'améliorer les missions, alors que cela n'a pas endigué la hausse de la charge de travail et se retourne contre les usagers, sommés de déclarer ou de payer par internet.
- Tous ont réduit les effectifs de la DGFIP : plus de 35 000 emplois ont été supprimés depuis 2002, soit plus du quart de ses effectifs.
- Circonstance aggravante dans les choix budgétaires des gouvernements : la reconnaissance des agents est réduite à la portion congrue. Les promotions internes sont en chute libre et les régimes indemnitaires stagnent...

Pour Solidaires Finances Publiques, il y a urgence à agir. La DGFIP est en danger : les missions et les agents souffrent et les usagers sont victimes de l'affaiblissement et de l'éloignement du service public.

Pour assurer dans de bonnes conditions toutes les missions de la DGFIP des mesures d'urgence s'imposent sans délai :

- Stopper les suppressions d'emplois, établir un plan pluriannuel de recrutement pour renforcer la DGFIP en emplois et recruter les listes complémentaires des concours.
- Décider un moratoire sur les restructurations et engager une réflexion sur l'accès au service public, son implantation et sa couverture territoriale.
- La reconnaissance et les droits des agents doivent enfin être de véritables priorités. Il en va ainsi des règles de gestion : nous nous opposerons à toute tentative de déréglementation et de régression en la matière. De la même manière, la perte de pouvoir d'achat est inacceptable ; de ce point de vue, un plan de promotions internes ambitieux, une revalorisation des régimes indemnitaires et du remboursement des frais de déplacement sont des mesures légitimes et nécessaires. Nous rappelons enfin notre opposition à toute modulation individuelle de la rémunération.

Solidaires Finances Publiques ne cessera d'agir pour obtenir que ces mesures soient mises en œuvre rapidement.

Venons en maintenant à l'ordre du jour de ce CTL.

Nous reviendrons plus en détail sur votre rapport annuel pour 2015 mais d'ors et déjà plusieurs remarques s'imposent.

Nous condamnons fermement l'intégration des apprentis dans les effectifs « disponibles » de la DISI alors qu'il n'apparaissent nullement au TAGERFIP et qu'ils n'ont pas non plus d'affectations nationales. En d'autres termes vous considérez que les apprentis sont disponibles pour exercer des missions pour le compte de la DGFIP alors que dans le décret sur l'apprentissage ils sont là pour se former dans le but d'obtenir un diplôme. De plus le décret demande que des agents encadrent les apprentis, ils sont donc moins disponibles pour exercer les missions opérationnelles de la DGFIP. Ce passe-passe vous permet de gonfler artificiellement le nombre d'agents disponibles pour exercer les missions. Ce chiffre montre déjà un déficit de plus 40 emplois par rapport aux emplois budgétés.

Nous découvrons dans ce rapport que des audits ont été menés dans certains services de notre direction. Ces audits auraient dû nous être présentés lors des CTL de 2015. De plus pouvez-vous nous communiquer les conclusions et les mesures qui ont été adoptées à l'issue de ces audits.

La communication interne ne peut se résumer à la publication sur l'intranet de la DISI d'article très court au demeurant. Les projets et les orientations de la DISI doivent être mis systématiquement à l'ordre du jour des CTL avec des éléments complets (nombre d'agents impliqués, mesure d'organisation des services, calendrier, formation...) avant leur mise en œuvre.

Ce rapport étant un bilan, nous voulons voir apparaître dans ce document un bilan détaillé de toutes les nouvelles missions et de tous les changements de mission ayant eu lieu dans notre direction.

La fiche sur le bilan de la formation professionnelle est bien maigre. Si ce n'est quelques rappels sur l'organisation de la formation et des chiffres globaux, il n'y a pas de détails des différents cycles de formation organisés dans le cadre des nouvelles missions ainsi que des formations de base au métier pour les nouveaux arrivants. Vous l'avez fait pour l'AT Pro pourquoi ne pas le faire pour les autres services de la DISI, ce qui permettrait de mieux appréhender les besoins ou les manques pour chaque agent. En ce qui concerne les chiffres globaux nous constatons qu'un agent de la DISI a bénéficié, en moyenne, de 2,88 jour de formation en 2015 ce qui est peu par rapport aux évolutions des missions à la DISI.

Vous nous présentez pour avis des fiches sur les missions nouvelles attribuées à la DISI. La aussi les documents préparatoires sont réduits à une présentation de la mission. Nous vous demandons d'étoffer vos documents en nous indiquant les éléments de contexte :

- Combien d'ETP pour l'exercice de la mission ?
- Quelle organisation mettre en place pour exercer la mission (horaires de travail, moyens alloués..) ?
- Quel cycle de formation mettre en place ?
- Quel calendrier ?

Nous reviendrons plus en détail sur chaque fiche pour vous demander un certain nombres d'éléments.

Nous vous demandons également qu'un bilan régulier soit fait à chaque CTL sur ces nouvelles missions.

En l'absence de toutes ces informations notre vote n'a aucun sens d'autant plus que vous nous présentez des missions dites nouvelles alors que pour certaines la mise en production est déjà faite.

Pour terminer nous voudrions voir aborder des questions diverses.

- Un point sur le projet de la DG sur la mutualisation des ressources sur le budget et la formation avec les conséquences pour la DISI en matière de mission et d'emplois.
- Une explication sur les horaires d'ouverture de la cafétéria du site de Saint Hyppolite suite à la note portée à la connaissance des agents.
- Un point sur l'organisation des services envisagée suite aux projets de mouvements de mutation, en particulier pour le service de production de l'ESI de Meyzieu..

Le CTL doit être un lieu de débat avec des éléments complets et précis et non pas une réunion d'information sur les orientations de notre direction. c'est comme cela que nous concevons un dialogue social de qualité.