



Déclaration liminaire au CTL du 10 février 2017

Madame la présidente,

À l'heure des bilans politiques, économiques et sociaux les représentantes de Solidaires Finances Publiques souhaitent se prêter à l'exercice pour ce qui concerne le domaine pour lequel nous sommes réunis aujourd'hui à savoir l'examen du PAP de la DIRCOFI SUD- EST Réunion.

Préalablement nous tenons à vous exposer les raisons du boycott de la première convocation de ce CTL.

Au niveau national, après 9 mois de rupture du dialogue social, les représentants de SOLIDAIRES FINANCES Publiques ont rappelé que cette situation était de la pleine et entière responsabilité de l'Administration.

Au niveau local, il ne vous aura pas échappé que les 1ère convocations en CTL ont été systématiquement boycottés par les représentants des personnels exception faite du CTL emploi que nous boycottons totalement.

Une fois de plus nous subissons la suppression d'un poste de cadre B et C alors même que l'examen du DUERP révèle que la quantité de travail, la pression temporelle sont les principaux risques soulevés par les agents dans le DUERP.

Là aussi ce boycott découle de votre propension à ne pas vouloir faire vivre le dialogue social.

Nous condamnons votre attitude consistant à systématiquement occulter les informations, à déformer la réalité, voir à mentir ouvertement.

En effet, la dernière illustration de votre posture est celle que vous avez eu lors de votre visite sur le site de Cannes où les agents vous ont demandé s'il existait un projet de déménagement de ce site ?.

Vous n'avez pas eu le courage de leur répondre positivement alors que vous saviez pertinemment que le projet de déménagement vers le site ACKERMANN était déjà décidé par la Centrale.

Nous vous remettons la pétition signée par la quasi-totalité des agents des brigades Cannoises et Niçoises dont nous vous donnons lecture. Nous vous demandons de remettre cette pétition au Délégué interrégional afin qu'ils nous soient accordé une audience le plus rapidement possible.

Avant d'aborder les conditions de vie au travail dans notre direction, nous vous remettons une pétition dans le cadre de l'appel syndical national « Boycottons MEMO », signée par une majorité d'agents rejetant l'application MEMO, « outil » en tout point identique à son prédécesseur RIALTO INVESTIGATIONS, rejeté en son temps par les vérificateurs. application inutile et dangereuse en vu d'obtenir son abandon pur et simple.

Les représentants de SOLIDAIRES FINANCES Publiques ont lors d'un précédent CTL, le 23 novembre 2016 émis un avis défavorable au déploiement de cette application comme d'ailleurs dans tous les CHS dont nous dépendons. Quelles conséquences en avez-vous tiré? Aucune

La volonté de la DG de passer en force pour imposer dès le 1er janvier une application ne répondant toujours pas à l'attente des personnels et appelant les mêmes critiques constitue une opération grossière d'enfumage des agents et *in fine* une véritable provocation.

*La mission contrôle fiscal est de plus en plus difficile à réaliser, tant sur le plan de la complexité de la matière* (évolutions législatives continues, maîtrise des différentes procédures), que sur le plan du comportement des contribuables et du contexte anti-fonctionnaire et anti-fiscal alimenté par les « politiques ».

Dès lors, devoir subir au quotidien un logiciel contraignant, chronophage, infantilisant et vécu comme un « flicage » ne sera que source de plus de stress.

De plus, la volonté sous-jacente de vouloir standardiser le travail de vérification révèle une certaine méconnaissance de la mission qui recommande au contraire une grande adaptabilité des investigations.

Nous ne sommes pas ici devant une simple évolution informatique mais sur une application structurante qui modifie profondément la conduite des opérations de contrôle sur place.

Par ailleurs, la Direction Générale a présenté le 28/09/2016 aux organisations syndicales nationales lors d'un Groupe de travail « *Ressources Humaines dans la sphère du Contrôle Fiscal* » ni plus ni moins qu'un projet de déréglementation sans précédent de la gestion des agents du contrôle fiscal (dénommée « fiche n°7 »).

Au programme :

- *Affectation au choix des AFIPA, IPFIP et IDIV ;*
- *Bilan personnalisé pour les vérificateurs-rices, et les chefs de brigade par la mise en œuvre d'une évaluation des compétences à échéance régulière dans les métiers du contrôle fiscal pour les vérificateurs et chefs de brigade.*

*Cette méthode managériale évalue et classe les « collaborateurs » dans le but « d'éliminer » les moins performants.*

L'augmentation ininterrompue des performances devient la « règle ». Tous les cinq ans les vérificateurs-rices devront se soumettre à ce bilan. Ils seront auscultés, examinés et jugés par un comité composé du chef de brigade, du responsable de la division CF, RH et affaires juridiques sur la base d'une grille de compétences.

**Ce type de pratique managériale est reconnu comme source d'explosions des risques psycho sociaux et est totalement contraire aux Statuts particuliers des agents de la DGFIP et au Statut Général de la Fonction Publique** (qui existe encore, n'en déplaise à certains).

Pour les représentants de Solidaires Finances Publiques, l'esprit même de la mission, de la gestion des agents, ne saurait s'accommoder de cette doctrine autoritaire et paternaliste, contre productive en termes professionnels et destructrices humainement pour les agents : **nous vivons ce projet comme une énième provocation et une marque de défiance à l'égard d'agents au professionnalisme reconnu, maquillant grossièrement en « accompagnement », « formation personnalisée » et « temps d'échange et de respiration » une attaque de nos droits chèrement acquis.**

Nous combattons par tous les moyens la volonté de mise en place d'un tel « bilan de compétence ».

S'agissant de l'examen du DUERP et de votre PAP, nous vous rappelons que depuis sa mise en œuvre, vous n'avez jamais pris en compte les avis des différents CHS en matière de « risques psycho-sociaux » depuis votre prise de poste, il y a près de 5 ans. Ces différents CHS ont rejeté votre plan d'action. Or, les chefs de service, en tant qu'employeurs, ont une obligation de résultat dans la protection de la santé des agents. Qu'avez pris comme décisions suite à ces différents avis ? Aucune, hélas, à la lecture du PAP que vous nous soumettez aujourd'hui.

Nos interventions lors l'examen du PAP que vous nous soumettez sera l'occasion d'illustrer votre immobilisme et votre incapacité à remplir vos obligations en matières de santé et de conditions de travail.

Pour les représentants de Solidaires Finances publiques, le bilan est sans appel : vous n'avez absolument pas joué le jeu et les mesures que vous deviez prendre conformément au plan de prévention santé sécurité et conditions de travail 2012-2014 sont restées lettre morte.

Le pire est arrivé en 2016 au sein de la 9ème brigade à TOULON et l'examen de votre imputabilité dans un accident de travail d'un agent de cette brigade est recherchée (presque 10 mois d'arrêt maladie).

La remise en cause que vous aviez opérée des qualités professionnelles de l'agent victime de cet accident a été retoquée par la CAPN. Une enquête administrative a été effectuée et vous a été remise fin décembre.

Qu'attendez-vous pour communiquer à l'agent son dossier administratif. En outre, l'assistant de prévention a semble-t-il était dessaisi de ce dossier. Pourquoi ?

Nous vous rappelons que le guide des accidents de service stipule : Aux termes du 6ème alinéa de l'article 19 du décret n° 86-442 susvisé le fonctionnaire doit être invité à prendre connaissance de la partie administrative de son dossier, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant, auprès du secrétariat de la commission.

Un délai minimum de 8 jours doit séparer la date à laquelle cette consultation est possible de la date de réunion de la commission.

L'agent peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux, Nous souhaitons avoir une réponse à ces questions.

Pour terminer cette déclaration liminaire, nous vous recommandons de relire le plan de prévention santé sécurité et conditions de travail 2012-2014 qui faisait le constat que les RPS prennent une part grandissante au sein de la problématique de la santé et la sécurité au travail. Leur augmentation est en lien avec de nombreux facteurs d'exposition qui contribuent également au développement des TMS, ces derniers étant à l'origine de la majorité des maladies professionnelles et continuent d'augmenter.

À partir des constats issus de l'action des acteurs de prévention de nos ministères, diverses actions sont prévues pour renforcer la prévention de ces risques au premier rang desquelles figure l'amélioration des conditions de travail et leur prise en compte dans l'exercice du management

-« *La prise en compte dans les pratiques managériales des problématiques de santé, de sécurité et de conditions de travail passe par une action résolue au sein des services des ressources humaines..* » et ne doit pas se limiter à des actions de formation de l'encadrement sans aucune réflexion sur le rôle même de l'encadrement, et comment le recentrer sur ses fonctions d'animation, de régulation, de gestion.

Ce plan prévoyait :

– « *Une réflexion sur l'organisation du travail dans les services sera lancée ou approfondie dans chaque direction.* »

- *Chaque direction doit désigner un correspondant « qualité de vie au travail » chargé d'assurer un suivi des actions dans le domaine de la qualité de vie au travail.*

Il en est de même avec le plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019 qui a précisé des orientations stratégiques pour mettre en œuvre une politique volontariste. En matière de prévention

C'est pourquoi nous vous demandons la constitution d'un groupe de travail sur les pratiques managériales.

Nous vous demandons de vous y conformer et à sortir du déni et de l'immobilisme.