

## **Déclaration des représentants des personnels Solidaires Finances Publiques au CTL du 21 décembre 2017**

Monsieur le Président,

Le Président de la République l'a réitéré, il souhaite changer le pays et il le prouve depuis son élection. Pour les fonctionnaires, c'est tangible. Ils ont été maltraités lors de la précédente mandature. Ils seront laminés par celle qui s'engage.

C'est un choix politique fort qui n'épargnera personne à la DGFIP.

### **Quel est le cahier de charges ?**

Supprimer entre 15.000 et 20.000 emplois à la DGFIP au titre du quinquennat. Ce n'est pas une information, c'est un pronostic qui s'appuie sur les engagements du Président de la République en matière d'évolution des effectifs de la Fonction Publique, mais aussi sur les annonces du Directeur Général commentant les 1591 suppressions prévues à la DGFIP en 2018 : « *l'année 2018 ne sera qu'une année de transition, les efforts en matière de suppressions d'emplois ayant vocation à se renforcer dans les années à venir* ».

En clair, attendez-vous à pire pour la suite !!!

### **Comment faire ?**

Se donner les moyens de devenir une plate-forme de données et se concentrer sur son « cœur de missions ». C'est bien parti pour la DGFIP et à l'horizon de 3 ans, l'ensemble des données traitées pourront être numérisées dans des bases nationales interconnectées. L'autre levier consiste à revisiter les missions. Jusqu'alors le périmètre des missions relevait du sacré : On n'y touche pas !

CAP 2022 a pour objet de lever ce verrou.

### **Quel scénario ?**

Avant juin 2018, le nouveau périmètre des missions de la DGFIP sera redessiné. On voudrait être rassuré sur le devenir de la mission topographique, sur la politique immobilière de l'État, sur le recouvrement des produits locaux, sur la gestion des comptes des collectivités locales, sur pas mal d'autres missions encore. Mais le sommes-nous vraiment ?

Entre juin et décembre 2018, pourrait s'élaborer un document d'orientation stratégique qui viendrait dérouler le menu jusqu'en 2022. On serait surpris de ne pas y retrouver une nouvelle « révolution des structures » qui pourrait dynamiser les pères du moment.

### **Quelles conséquences ?**

Gigantesques : la DGFIP conservera son étiquette mais sera plus maigre, plus concentrée, plus modeste. On comprend mieux pourquoi Bruno PARENT a poussé les feux sur les règles de gestion : affectation uniquement au département pour tous les agents A, B et C ; délai de séjour entre deux mutations passant de 1 à 2 ans.

Ainsi, l'affectation au département peut contraindre un agent à rejoindre une résidence ou un service dont personne ne veut. En effet, l'affectation par le directeur local « *en fonction de l'ancienneté, sauf exception justifiée par l'intérêt de service* » laisse la place à tous les arbitraires.

Dans une DGFIP Ubérisée, les fonctionnaires, ou ce qu'il en restera, devront être à leur tour Ubérisés, c'est-à-dire adaptables, malléables et corvéables à merci. La RAN est un obstacle, la garantie de maintien à la résidence est un frein, la mission/structure est une rigidité.

L'exigence d'adaptabilité permanente de moyens raréfiés et de missions/structures elles-mêmes évolutives exigent des règles de gestion minimalistes.

Elles sont sur la table et ouvrent grand la porte à des risques de mobilités forcées, y compris en dehors de la DGFIP.

La DGFIP sera autre d'ici la fin du quinquennat. Est-ce possible techniquement ? La réponse est « oui ». Politiquement et socialement, cela reste à voir !!!

### **Au niveau local,**

Vous nous convoquez pour examiner la situation des emplois à la DGFIP et votre déclinaison pour la DISI Paris Normandie.

Nous commencerons par dénoncer cette nouvelle coupe sombre dans les emplois de la DISI Paris-Normandie : encore 10 suppressions d'emplois supplémentaires en 2018 qui dégraderont encore plus les conditions de travail des agents.

Les représentants Solidaires Finances Publiques ne peuvent accepter de telles régressions et voteront CONTRE tous ces emplois supprimés.

Ensuite, nous parlerons des modalités de fonctionnement des Comités Techniques Locaux (CTL).

Les textes prévoient :

- article 45 alinéas 3 et 4, et Règlement Intérieur article 7

L'administration nous a refusé notre demande d'audition d'un expert, en application de l'article 7 (délai de 5 jours non respecté d'une seule journée !!!).

Ce même article précise « qu'il appartient au président du comité de décider de la suite à donner à la demande d'audition d'un expert » et « qu'en cas de refus, le président en indique la raison au représentant qui en a fait la demande ». **Vous ne respectez pas le règlement !!!**

Le responsable des RH n'étant pas président du CTL, nous considérons de ce fait, que notre demande d'audition d'expert était recevable.

- article 41 et Règlement Intérieur article 23

« Un procès-verbal est établi après chaque séance du comité technique. »

Nous n'avons toujours pas reçu les PV de carence des séances du 17 mars 2017, du 6 juin 2017 et 17 octobre 2017 pourtant promis dans les PV des séances précédentes. **Vous ne respectez pas le règlement !!!**

« Le procès-verbal de la réunion, signé par le président, ... est transmis, dans un délai d'un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants du comité. »

Nous n'avons toujours pas reçu celui de la séance du 20 octobre 2017. **Vous ne respectez pas le règlement !!!**

« L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante. » **Vous ne respectez pas le règlement !!!**

- article 34 et Règlement Intérieur article 8 :

« Coordination du travail entre CTL et comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). »

Vous envisagez la transformation des emplois d'AST veilleur de nuit et AST gardien-concierge en AST services communs. Il s'agit d'une modification importante des conditions de vie des agents. Comme le stipule l'article 8, vous devez convoquer le médecin de prévention et l'assistant de prévention. Vous ne les avez ni convoqués, ni appelés à l'ouverture de cette séance. **Vous ne respectez pas le règlement !!!**

Le CHSCT est obligatoirement consulté (art 57 et 58 du décret) sur les projets modifiant les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail. Pouvez-vous nous communiquer les conclusions du CHSCT sur ce point ?

Le règlement s'applique aux organisations syndicales, certes, mais aussi à l'administration !!!

Afin de vous mettre en conformité avec les modalités d'organisation du comité technique local, nous vous demandons de nous communiquer une nouvelle date pour évoquer le point sur les transformations d'emploi, ainsi que la date du CHSCT préalable correspondant.