

# FUSION : PIÈGE À COM !

10 décembre 2008

L'Union syndicale SNUI-SUD Trésor Paris a demandé à rencontrer le Receveur Général des Finances, M CONRIE, coordonnateur de la fusion à Paris. Cette audience intervient dans un contexte national et parisien de dialogue social dégradé. Il s'agissait pour nous d'interpeller le responsable administratif à l'approche du CTPC « suppressions d'emplois » du 16 décembre 2008 afin qu'il fasse remonter à la Direction Générale le fort mécontentement des agents ; et non de quémander des réponses que le RGF et les DSF se refusent à nous donner en CTP.

Nous avons rappelé notre ferme opposition à la création de la DGFiP. Celle-ci s'inscrit dans le cadre de la RGPP dont le but déclaré est le démantèlement du Service Public et la baisse drastique des moyens budgétaires, au péril des missions et des conditions de travail. Nous avons donc évoqué les inquiétudes grandissantes de tous les agents de la DGFIP à Paris.

## 2 370 emplois supprimés en 2009 !

En ce qui concerne les emplois, nous avons rappelé que les 2 370 suppressions d'emplois à la DGFIP allaient, de manière certaine, dégrader les conditions de vie au travail de tous les agents. Les services étant exsangues, la ponction opérée fait mécaniquement atteindre un seuil critique en terme de fonctionnement. De plus, ces très fortes suppressions d'emplois détériorent inévitablement l'exercice des missions des deux filières : rupture dans la chaîne du recouvrement, rupture dans la chaîne du contrôle fiscal, rupture encore dans l'assistance aux collectivités territoriales, au final, rupture de l'égalité du citoyen devant l'impôt et donc rupture du rôle de répartition des richesses.

## Devenir des services

L'attrition des services provoquée par la mécanique budgétaire infernale de la LOLF pose de nombreux problèmes et la fusion DGI/DGCP accentue encore les interrogations sur le devenir à Paris :

- des services de direction ;
- des services de RH et d'Action Sociale ;
- des SAU, des CMI ;
- des Brigades de Renfort, des agents EDRA ;
- de la DSIP et de l'ACIP ;
- des services de la mission d'accueil, déjà bien malmenés ;
- de tous les services du Contrôle Fiscal, de la Recherche et de la Programmation ;
- des CDIF.

## Les SIP

La création des SIP ne résume pas à elle seule la création de la DGFiP, elle en est cependant emblématique. L'absence de calendrier sérieux, le refus de faire des bilan complets, l'incapacité de formuler une planification stratégique ont conduit les organisations syndicales, tant au plan local que national, à condamner en l'état le processus de création des SIP. A Paris, la création en 2009 des SIP des 5ème, 6ème et 7ème arrondissements soulève en effet de nombreuses réserves :

- Pauvreté des documents préparatoires à la création des SIP en 2009 ;
- Incertitude sur le nombre d'emplois réellement dévolu à ces structures ;
- Formation essentiellement réduite à un module « d'entraide » .

Cette restructuration va entraîner des travaux importants, dont la création de caisses aux normes de la CP n'est pas des moindres.

Nous avons réaffirmé l'absolue nécessité de faire intervenir l'Ergonome, dont le travail n'est pas de disposer les bureaux mais d'analyser le travail réel afin de proposer des organisations du travail qui allient efficacité des services et respect des être humains qui l'effectue.

De même il faut impérativement créer des postes d'ACMO (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des politiques Hygiène et Sécurité) à temps plein, dotés d'un statut à la hauteur des enjeux.

A Paris, les fortes contraintes immobilières et la nature même de certains immeubles justifient ces deux mesures qui paraissent de bon sens et permettraient de plus une meilleure gestion.

L'avenir des règles de gestion dans le cadre de la création de la DRU parisienne suscite aussi de grandes inquiétudes. La sécurisation juridique apportée par des règles de gestion ne doit pas être remise en cause lors de la réforme des services. A ce titre, il vaut mieux des règles nationales précisant clairement les modalités locales que de s'en remettre à des CAP Locales dont le rôle n'est que consultatif et sont donc soumises *in fine* au bon vouloir de la Direction Locale. Au contraire, les règles de gestion doivent être consolidées nationalement en définissant clairement, et suffisamment à l'avance :

- Les périmètres d'affectation ;
- Les modalités de mutation et d'affectation locales et nationales ;
- Les doctrines d'emplois ;
- Les attributions de l'encadrement A et A+ ;
- Les rémunérations et primes.

## Condition de travail dégradées

Nous avons fortement insisté sur la dégradation avérée et à venir des Conditions de Travail. La fusion ne doit pas être l'occasion de sous-estimer les enjeux d'Hygiène et de Sécurité au moment même où la création de CHSCT est envisagée au plan ministériel.

A ce titre, la prévention des risques professionnels dans le cadre du CHS nécessite de maintenir des périmètres « à taille humaine » des CHS parisiens. Nous avons ainsi rappelé au RGF le cadre juridique du Document Unique de Prévention des Risques Professionnels (DU) qui va engager la responsabilité pénale en tant qu'employeur. Nous n'avons pas manqué de demander les modalités de mise en œuvre du plan Santé au Travail, celui du décret du Ministère du Travail de 2002 et de la note commune de mars 2008 sur la mise en place du DU. Nous réaffirmons l'importance des ACO.

Nous avons également dénoncé l'impact du pilotage par indicateurs dont le reste du monde a constaté depuis plus de dix ans les effets délétères en terme de santé des travailleurs et qui signifie essentiellement un management par le stress, d'abord de l'encadrement intermédiaire chargé cyniquement ensuite de le faire redescendre sur les agents dans les services.

Les agents de la DGFIP ne croient plus aux promesses du DG et du Ministre. Si les indicateurs paraissent tous au vert, ce n'est qu'au prix d'un engagement, d'une conscience professionnelle, d'une solidarité de tous les instants. Pour quelle reconnaissance ?

## LES RÉPONSES DU RGF

Celui-ci s'est engagé à faire remonter à la DG l'ensemble des préoccupations .

Il nous a affirmé l'intense réflexion menée en ce moment entre les DSF parisiennes et lui-même avec des réunions programmées tous les quinze jours.

Si l'emploi est une préoccupation connue, M Conrié nous a également vanté les mérites des gains de productivité réalisés ces dernières années, grâce aux progrès technologiques notamment. Le pilotage par indicateurs, la qualité de service au public, des méthodes de travail affinées sont autant de sources et de gains d'efficacité considérables ! sic ! La mission d'accueil lui paraît fonctionner parfaitement à Paris et l'ORE (l'outil de répartition des emplois qui permet de rationaliser, donc de supprimer des emplois de manière arithmétique et comptable) indique que la situation des emplois à Paris est supérieure à la moyenne.

**Tout va bien dans le meilleur des mondes : le CTPC du 16 décembre ne va donc qu'ajuster les suppressions d'emplois aux postes réellement pourvus !!!**

Pour finir, la promesse de la communication des calendriers de mise en place et de création des structures avant la fin de l'année ne sera pas tenue. Ces éléments seront communiqués au mieux vers le 15 janvier 2009, mais plutôt vers le 15 février, excluant toute possibilité de demande de mutation !

**Une fois de plus, le mépris de l'administration envers ses agents est affiché clairement.  
Les promesses n'engagent que ceux qui y croient !**

**Cette audience s'inscrivait dans le cadre plus large des revendications nationales portées par l'Union SNUI-SUD Trésor :**

**Rémunérations :** doublement de l'IMT ; +240 Euros d'ACF ; harmonisation immédiate vers le haut des régimes indemnitaires ; refus de la modulation des primes.

**Carrières :** 3 000 transformations de C en B et 1 000 de B en A en 7ans ; accès facilité au grade de CP ; création d'un CIS de B en A et revalorisation du 12<sup>ème</sup> échelon de A ; promotions de fin de carrière ; promotions à l'échelle 6 des cadres C.

**Gestion :** refus de la mobilité subie ; maintien des filières de gestion et des statuts particuliers ; choix individuel du module ARTT ; pérennisation et extension des jours comptables ; refus de l'expérimentation de la nouvelle notation

**Conditions de travail :** meilleure prise en compte des conditions de travail ; refus de la polyvalence et du travail en plateau.

**Missions :** autonomie du contrôle fiscal et séparation ordonnateur-comptable