



Section de la Haute-Garonne

Déclaration liminaire au CTL du 7 mai 2018

Monsieur le Président,

Les agents de la DRFIP 31 ont été 48 % à se mobiliser le 22 mars dernier et encore près de 18 % le 3 mai.

Le mécontentement des personnels est considérable en Haute-Garonne pour dénoncer les attaques faites à leurs missions, à leur statut et à leur pouvoir d'achat. Les fonctionnaires de par leur attachement au service public ainsi que par la qualité de leur travail, reconnue par toutes les parties, ne méritent pas le traitement qu'on leur inflige.

En effet, les considérations budgétaires, primant sur tout le reste, les ont transformés en charges pour tous les citoyens. Dès lors qu'on impose la rentabilité au service public, on nie même sa raison d'être.

Les points saillants qui vont être abordés au cours de ce CTL en sont la parfaite illustration. Il s'agit de réaliser des économies par tous les moyens sans respect ni considération pour les personnels ou pour les usagers.

A ces bouleversements locaux à l'efficacité non avérée, se rajoutent les mesures nationales d'austérité budgétaire qui expriment un mépris certain des employés de l'Etat : gel du point d'indice, jour de carence, hausse de la CSG non entièrement compensée et nous sommes dans l'attente des conclusions de la CAP 2022...

F.O.- DGFIP rappelle son attachement au service public, dénonce le terme « privilégiés » associé aux fonctionnaires et défend nos missions comme indissociable de l'intérêt général.

Pour toutes ces raisons, **F.O.- DGFIP** appelle les personnels à se mobiliser pour la réussite de la journée du 22 mai prochain.

Concernant les points à l'ordre du jour de ce CTL, **F.O.- DGFIP 31** souhaite vous faire part de plusieurs de ses observations et revendications.

S'agissant de la création du **Pôle National d'Apurement Administratif (PNAA)** au 1^{er} septembre 2018, les motifs avancés par la DGFIP nous laissent quelque peu dubitatifs.

En effet, la suppression du SEPLE de Clermont Ferrand est justifiée par l'insuffisance des moyens qui lui sont alloués. Il est mis en avant que c'est un service « fragilisé » avec une équipe « restreinte et isolée ». Mais ce sont bien toutes les restructurations successives qui mettent en péril l'exercice des missions en « fragilisant » des services réduits à la portion congrue.

De la même manière, l'argument de l'harmonisation des pratiques pour justifier la transformation du PIAA de Toulouse en antenne du PNAA de Rennes a de quoi surprendre dans la mesure où les fiches de procédure de contrôle émanent de la centrale et ne relèvent pas d'une initiative locale. Dans ces conditions, le risque de disparité dans le contrôle des comptes nous paraît plus important pour les grosses collectivités relevant des CRC qui sont plus nombreuses et qui ont une plus large autonomie dans leurs pratiques.

Par ailleurs, le PIAA de Toulouse va voir son activité progresser de 16 % alors qu'au TAGERFIP 2018 aucun emploi n'a été prévu pour compenser cette augmentation de charges. Plus grave encore, ce service est en déficit d'effectifs (-4) depuis plusieurs exercices.

Les élus **F.O.-DGFIP31** s'interrogent sur l'utilité de lancer une telle réforme dans le contexte actuel qui sera de nature à déstabiliser l'organisation en place qui donnait toute satisfaction. Cette fusion inquiète à raison les agents concernés sur la pérennité de leur mission qu'ils effectuent avec « professionnalisme » et une « technicité certaine ». Rabaisser le PIAA de Toulouse au rang d'antenne, à l'avenir incertain, s'apparente à une remise en doute de leurs compétences et laisse planer une incertitude sur leurs conditions de travail à moyen terme. **F.O.-DGFIP** rappelle son opposition au regroupement des missions à outrance.

Sur le sujet du **bilan de la Formation professionnelle 2017**, plusieurs points ont particulièrement attiré notre attention.

Les élus **F.O.-DGFIP31** rappellent leur opposition à l'e-formation et constatent le sous-utilisation des salles prévues à cet effet, démontrant les difficultés des agents à quitter leur poste de travail et les limites de la qualité de ce type de formation par rapport aux formations présentielles qui correspondent mieux aux attentes des stagiaires (échanges avec les formateurs et les collègues avec demandes d'éclaircissement sur des points particuliers...).

La diminution du nombre d'agents préparant les concours est révélatrice de leur découragement face à la baisse des promotions internes à la DGFIP.

Nous avons également noté que les préconisations administratives notamment en nombre de participants (au minimum 6 personnes) pénalisent les petites structures que ce soit les trésoreries ou certains services en direction. Cette remarque nous amène à un autre constat plus grave encore et que nous avons déjà souligné sur le bilan 2016 : le déséquilibre de la formation continue par métiers. D'après les chiffres relevés dans ce compte rendu, la part de la filière gestion publique ne représenterait plus que 15,2 % du nombre de jours de formation réalisées en 2017 et tombent à 11,75 % si l'on retire les formations des agents des domaines (PGD et PED), opération ponctuelle et exceptionnelle liée à la création de ces services en 2017.

Cette dégradation de la formation continue dans la filière gestion publique entraîne une perte de compétence pouvant justifier le transfert de missions de notre réseau vers des services en direction (SAR), voire de leur externalisation ou de leur abandon. Dans l'attente des annonces CAP 2022, notre Direction locale serait-elle préfiguratrice ?

Les nouveaux indicateurs du **Tableau de Bord de Veille Sociale** (TBVS) sont révélateurs de la détérioration de nos conditions de vie au travail. Ces indicateurs ne pourront qu'acter du malaise de plus en plus grand dans nos postes et services mais force est de constater qu'aucun remède n'est proposé pour enrayer ce phénomène. En refusant de prendre en compte dans le TBVS les conséquences des suppressions d'emplois et des restructurations, l'Administration se contente de lister les problèmes sans chercher à y remédier. Toutefois, la DGFIP reconnaît la réalité des difficultés vécues par les agents puisqu'elle a publié, en toute discrétion, un appel d'offres visant à mettre en place 2 cellules d'écoute psychologique, l'une au profit de l'ensemble des agents et l'autre destinée aux cadres. Les élus **F.O.-DGFIP31** sont réservés quant à l'efficacité réelle d'une telle mesure.

Le point n° 6 sur le **déploiement de Sirhius et de la nouvelle organisation des Ressources humaines** à la DRFIP 31 appellent de notre part un certain nombre d'observations :

Sur le déploiement de Sirhius, l'outil devrait être effectif à la fin du mois de mai avec la bascule AGORA et GAP/GAT vers Sirhius le week-end des 25 au 27 mai et la 1^{ère} paye est prévue pour juillet 2018. Cet outil, s'il fonctionne correctement, ne justifie en rien la mise en place des CSRH et du SIA mais, en réalité, il répond à une politique d'objectif de réduction des coûts puisque les ministres Eckert et Sapin avaient clairement évoqué à l'époque une économie de 300 emplois. Pour les élus **F.O.-DGFIP31**, l'installation de Sirhius pouvait donc se faire à iso-périmètre d'organisation sans avoir à créer des superstructures telles que les CSRH !

Cette restructuration va donc supprimer 9 emplois au service RH (6B et 3C) et 2 (B) à la liaison rémunération. Si les 2 emplois de la liaison rémunération vont correspondre à 2 départs en retraite, vous annoncez une nouvelle organisation dans ce service qui n'est pas décrite dans le document fourni. De la même manière, la description de la nouvelle organisation du service Ressources humaines est en cours de réflexion et sera finalisée au cours du 2^{ème} semestre. Dans ces conditions, n'est-ce pas prématuré de présenter ce volet aux organisations syndicales à moins que vous ne vous engagiez, Monsieur le Président, à représenter ce dossier au mois de septembre ?

De plus, cette réorganisation des services doit être connue avant la tenue des CAPL de mutations par tous les agents concernés par ces suppressions d'emplois ainsi que par tous ceux arrivant dans le département ou voulant changer de postes ou services et qui souhaiteraient travailler en Direction dans un de ces 2 services.

Les élus **F.O.-DGFIP31** souhaiteraient connaître l'intégralité du contenu de la feuille de route dans le cadre de l'ASR 2019.

Ils aimeraient également savoir si la DGFIP a validé votre proposition concernant le maintien du SPF de Muret avec antenne à Saint-Gaudens.

En attendant **F.O. DGFIP** appelle tous les agents à faire GREVE et à MANIFESTER le 22 mai 2018 !

