



Monsieur le Président,

Avec plus de 30% de grévistes et près de la moitié des services fermés au public lors de la grève du 15 novembre dernier, tous les personnels du Val-de-Marne, y compris de nombreux A+, ont clairement affiché leur mécontentement et leurs très grandes inquiétudes, notamment quant à l'avenir de leurs missions et de leurs services.

En effet, une fois encore, au nom de l'exemplarité, la DGFIP supportera en 2017, plus de 57 % des suppressions d'emplois alors qu'elle ne représente plus que 5,40 % des effectifs de la Fonction Publique d'Etat.

Ces éléments vous les connaissez, mais aujourd'hui nous vous interpellons pour vous demander comment vous entendez de nouveau justifier devant les agents de notre direction les **33 nouvelles suppressions d'emplois** ?

Comment comptez-vous assumer devant les usagers la dégradation du service public qui ne leur est plus rendu de manière satisfaisante ?

Comme toujours, les conditions de travail des agents des Finances Publiques s'en trouvent davantage dégradées pendant que des missions sont abandonnées en catimini voire privatisées comme dans le cadre du Prélèvement à la Source.

Pour faire face, la DGFIP est entrée dans une spirale infernale de fermetures de postes et de services au mépris des besoins réels des contribuables et usagers. Après avoir supprimé des emplois elle veut accréditer l'idée que le regroupement des services améliorera les conditions de travail, mais c'est un leurre. Au contraire, il sera ainsi plus facile encore de continuer à supprimer des emplois.

Les budgets de fonctionnement diminuent d'année en année et la DGFIP n'a plus les moyens d'exercer ses missions, alors que nos concitoyens, notamment les plus démunis, sont en droit d'attendre autre chose que des services en ligne aussi performants soient-ils.

Pendant ce temps, nos carrières sont de moins en moins attractives et notre rémunération n'est plus à hauteur ni des efforts demandés ni de la technicité requise.

A la DGFIP, nous partageons des revendications communes à tous les fonctionnaires. Au-delà de nos exigences de voir l'abandon du PPCR ou du RIFSEEP dont nous dénonçons les dangers, nous demandons à ce que nos carrières soient aujourd'hui améliorées et notre rémunération revue à la hausse par la revalorisation réelle du point d'indice.

Au niveau de notre ministère, nous demandons à ce qu'un plan de qualification tenant compte de l'augmentation de la technicité des collègues soit proposé, et que les mesures catégorielles soient réellement utilisées pour le bénéfice des agents.

Dans ce contexte, les agents de la DDFIP 94 se sont aussi mobilisés en rédigeant des cahiers revendicatifs. Aujourd'hui, nous allons vous lire par thème leurs demandes et vous demandons de leur répondre lors de la seconde convocation de ce Comité Technique Local (CTL).

En effet, compte tenu de l'attitude actuelle de notre Directeur Général en matière de dialogue social, nous ne siégerons pas aujourd'hui à ce CTL.

Voici la liste non exhaustive des demandes des agents du Val de Marne :

### **1. *Emploi***

- Arrêter les suppressions d'emplois
- Pourvoir les postes vacants ;
- Plus de A, B et C et moins de A+
- stop aux départs à la retraite non remplacés
- impossibilité de former les nouveaux par manque de temps, pas de tuilage, perte de la mémoire du service

### **2. *Formation***

- Dégradation de la formation des nouveaux
- Formations des nouveaux trop tardive : en décembre, alors qu'ils sont arrivés dans les services en septembre
- Organiser les formations aux outils informatiques avant leur mise en place (ex : e-contact)
- Impossible d'aller en formation à cause du manque d'agents
- Pas de formation pour les nouveaux agents du CEC et STC (exemple : manutention...)
- E-formation : « rien ne vaut une vraie formation ou l'on peut échanger avec les formateurs »
- Pas de formation à OTR sauf « sur le tas »

### 3. *Outils et applications informatiques*

- Outils peu flexibles, « davantage de réversibilité dans les opérations » faciliterait la gestion (SIE) car l'erreur est humaine
- l'application FDD est trop rigide, trop compliquée, trop longue « tout est fait pour décourager » le paiement des frais de déplacement
- Assistance informatique est « nulle »
- Temps de résolution des problèmes trop long (y compris quand un poste doit être aménagé pour raisons médicales), difficultés pour les joindre
- Outils obsolètes qui bugent souvent (SIP, Trésoreries, SIE)

### 4. *Carrières et rémunérations*

Carrière :

- Pas d'appel de liste complémentaire de catégorie B alors qu'il y a beaucoup de besoins ;
- Nombre de places trop peu élevé pour les tableaux d'avancement, liste d'aptitude, concours, examens professionnels...
- Trop peu de possibilités d'évolution ;
- Hésitation pour demander un temps partiel, car la charge de travail et le manque d'effectifs seront toujours là : on nous met donc la pression pour faire toujours autant, malgré notre temps partiel !
- Respecter les vœux des agents qui sortent de l'école ;
- Obtenir une affectation conforme à la formation suivie à l'école ;
- Ne pas être affecté d'office sur un service non demandé ;

Rémunérations :

- Revoir les conditions d'attribution de la prime d'accueil ;
- Beaucoup d'expérimentations, sans aucune contre-partie financière ;
- Donner des tickets restaurant à ceux qui ne veulent pas manger aux restaurants administratifs ou conventionnés ;
- Restaurants administratifs qui ferment engendrent des coûts supplémentaires ;
- Revalorisation des salaires insuffisante pour le travail fourni ;
- Augmenter la prime des caissiers ;

### 5. *Organisation et charge de travail*

- Aucune information sur le versement d'une prime de restructurations ;
- Pas d'information sur les droits et garanties de mutation en cas de restructurations
- Aucune consultation des agents pour l'élaboration des plans des services restructurés ;
- PCRП : beaucoup de questions toujours en suspens ; Plan de formation des nouveaux pas respecté ;
- Quid de l'avenir des trésoreries hospitalières et HLM ?
- Manque de communication sur les projets de restructuration ;
- Abandon de l'accueil de proximité ! (Exemple : PCRП, tous à Créteil !)
- « On ne veut pas de fusion ni de déménagement » !
- « STOP aux fusions de RAN » ;
- Centre de contact de Valence : traitement des demandes à revoir, car souvent inutile ! ; « *Ne traite pas les réclamations, n'est qu'un intermédiaire : n'est donc qu'une perte de temps !* » ; Pas de baisse du nombre d'appels téléphoniques pour les services.
- Baisse des effectifs des brigades de vérification d'où une désorganisation et des contentieux en hausse et relations avec les tiers (entreprise, comptables et avocats) plus tendues
- Procédures allégées du contrôle fiscal : crainte de la mise en place des vérifications de comptabilités du bureau sans aller sur place
- « Trop de changements » qui conduisent à une « fatigue et de la lassitude dans les services »
- Renforcer les cellules CSP dans les SIP ;
- Redonner toute la mission foncière au CDIF, y compris l'accueil
- Surcharge de travail ;
- Travail dans l'urgence constamment ;
- « Marre d'être des cobayes ! » (SIE) ;
- Suppression de postes chaque année augmente la charge de travail et détériore les relations (ambiance plus tendue) « on en a marre ;
- PCRП abandon de contrôles complexes car pas d'effectif au profit de contrôles simples. Quid de l'équité fiscale ??
- exécution des tâches sans approfondir le travail le but étant les statistiques
- « *Nous sommes des pions* » ;
- « *Stress lié au devenir de notre site* » ;

## 6. *Conditions de vie au travail*

- Créteil : fenêtres cassées, impossible d'aérer ; froid dans les couloirs (PCE) ; problème de stationnement ;
- Poussière
- Locaux sales (hygiène déplorable) et délabrés ;
- Fauteuils vieillissants ;
- Bureaux inadaptés pour gauchers ;
- Photocopieurs toujours en panne et trop vieux
- Locaux vétustes, murs dégradés par la pluie
- Fournitures impossibles à commander en octobre, alors qu'il y a des nouveaux agents C qui arrivent (impossible de commander avant février).

### Accueil :

- Absence de confidentialité (SIP de Créteil, etc.) ;
- Agressivité des usagers à cause notamment de l'attente trop importante. D'où une insécurité croissante ressentie par les agents ;

### Management :

- Manque réel de management, de soutien de l'encadrement en cas de problème technique ;
- Pas de considération envers les agents, surtout les C ;
- « *Je ne sais pas si je vais rester à la DGFIP ou repartir dans le secteur privé* » (agent C arrivé en septembre 2016 !)

**Monsieur le Président pour la CGT, Solidaires et FO Val de Marne, il est impératif de répondre aujourd'hui aux revendications de nos collègues car ce sont eux par notre voix qui attendent de vous d'autres choix pour la DGFIP.**