

CTL 9 JANVIER 2014

Ordre du jour :

- *Départementalisation des procédures collectives au sein du PRS,*
- *Ponts naturels 2014,*
- *Déploiement de SIRIUS PRO module « requêtage libre »,*
- *Titularisation d'agents contractuels,*
- *Mise en place des RAN pour les agents B et C,*
- *Questions diverses.*

La réunion du Comité technique du Finistère, s'est tenue le 9 janvier 2014 à Châteaulin.

Départementalisation des procédures collectives au sein du PRS :

Cette réforme a été expérimentée dans 4 départements depuis décembre 2010, elle consiste à transférer la gestion des dossiers fiscaux en procédures collectives à des agents spécialisés au sein du PRS.

Outre la spécialisation sur une mission qui nécessite une expertise poussée, l'Administration souhaite trouver dans ce dispositif un traitement uniforme en matière de déclaration des créances et d'admission en non-valeur.

Ce transfert est présenté également comme susceptible d'alléger la charge de travail des services gestionnaires que sont les SIP, SIE, et Trésorerie mixtes.

L'ensemble des dossiers faisant l'objet d'une ouverture de procédure collective postérieurement au 1^{er} septembre 2014 seront concernés par cette départementalisation ainsi que les dossiers en procédure de sauvegarde et en redressement judiciaire avant cette date.

En revanche les dossiers en liquidation judiciaire avant le 1^{er} septembre 2014 ne seront pas transférés.

L'Administration évalue à 480, le nombre de dossiers à transférer au PRS, et compte tenu qu'elle estime qu'un agent est en mesure de travailler sur 250 dossiers, elle prévoit de transférer 2 emplois de catégorie B au sein du PRS.

Commentaires FO DGFIP29 :

Le suivi des procédures collectives nécessite une grande attention de la part des comptables, ainsi qu'une charge de travail importante, le tout assorti d'enjeux significatifs en termes de responsabilité personnelle et pécuniaire.

Cette « petite réforme » dicit la Directrice départementale, peut sur le papier présenter l'éventuel avantage de « soulager » des structures de proximité fortement mises à mal par les baisses d'effectifs.

Malheureusement, ces gains de productivité se traduisent toujours par un impact négatif sur les emplois de la structure cédante. Concernant le PRS, nous ne sommes pas plus rassurés puisque l'Administration annonce que l'évaluation des 2 emplois s'est faite à partir d'un coefficient de pondération sur l'appréciation qui a été faite du stock des procédures de sauvegardes et règlement judiciaire...

A notre question de connaître le critère ayant permis d'élaborer ce coefficient, la Directrice nous a indiqué qu'elle n'était pas là pour « rentrer dans la technique », ce à quoi nous avons répondu que s'agissant d'un Comité « Technique » ces éléments devaient pouvoir être communiqués aux représentants du personnel !

Compte tenu de toutes ces inquiétudes quant à l'organisation future de la mission au sein du PRS, les délégations FO DGFIP, CGT, Solidaires ont voté contre ce projet de réforme. La CFDT s'est abstenue.

Ponts naturels 2014 :

Le calendrier 2014 donne la possibilité de poser 5 ponts naturels à savoir les vendredi 2, 9 et 30 mai, le lundi 10 novembre, et le vendredi 26 décembre 2014.

Lors du CTL du 21 novembre, la délégation **FO DGFIP** avait déjà abordé le sujet en indiquant notre préférence pour que les 5 ponts naturels 2014 puissent être actés lors du prochain CTL.

Le document de travail qui nous avait été proposé en amont de ce CTL du 9 janvier faisant état de 4 ponts naturels proposés, nous avons à nouveau fait valoir nos arguments, à savoir que ce dispositif avait l'assentiment de la grande majorité des agents, qu'il permettait de favoriser la prise de congés en limitant l'encombrement des CET et qu'il donnait aussi la possibilité aux agents de souffler un peu y compris et surtout en période de pic de charge.

La Directrice départementale nous a entendus et a finalement décidé de proposer les 5 ponts naturels pour 2014.

FO DGFIP a voté pour ainsi que la CGT et la CFDT. Solidaires s'est abstenue.

Déploiement de SIRIUS PRO module requêtage libre:

Rappelons que SIRIUS PRO est une application mise à disposition depuis fin 2012 et qui a vocation à fournir aux services un outil de sélection et d'analyse des dossiers professionnels grâce à une base nationale de données. Elle comporte 5 modules dont le déploiement du « requêtage libre » disponible depuis novembre 2013 et qui annonce la suppression imminente des anciennes applications OASIS et SYNFONIE.

Afin de favoriser le déploiement de ce module, la Direction a décidé de mettre à disposition 2 agents (1 Inspecteur en Direction et 1 contrôleur en BCR) qui travailleront en relation avec les référents des Pôles Contrôles expertises.

Commentaires FO DGFIP29 :

Même si la Direction souligne qu'il n'est pas dans son intention de déployer une cellule de programmation pérenne au sein de la Direction et qu'il ne s'agit là que d'un dispositif temporaire de soutien aux services PCE, nous avons souligné que son articulation entre les différents intervenants n'est pas claire et de ce fait pouvait susciter des risques de confusion voire de rivalités entre les services.

De plus, la programmation 100% informatique n'est pas forcément une panacée. Nous avons revendiqué une meilleure prise en compte de la technicité des collègues du pôle CE et de leur connaissance du tissu fiscal pour la sélection des fiches 3909(*). En outre, l'organisation du contrôle fiscal externe manque de lisibilité pour les services de base car, en cas de rejet lors de la sélection de ces fiches, aucune explication n'est fournie.

(*) fiche de proposition pour un contrôle externe d'une entreprise

Titularisation d'agents contractuels :

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit la titularisation de certains personnels contractuels au sein de la Fonction Publique. Elle fait suite au protocole de résorption de la précarité signé par **FO** et 5 autres fédérations syndicales.

Cette mesure s'applique aux personnels contractuels en CDI ou CDD occupant un emploi équivalent aux catégories A, B ou C, ainsi qu'aux agents d'entretien, de gardiennage et de restauration sous contrat de droit public dits « Berkani », recrutés avant le 31 mars 2011.

Seuls ceux exerçant leurs fonctions au moins à 70% peuvent prétendre à bénéficier des dispositions de la loi.

Dans le Finistère, deux collègues de Carhaix et Quimperlé remplissaient les conditions d'éligibilité à ce mode de recrutement sans concours et ils ont pu être déclarés « aptes » à l'issue d'un entretien qui s'est déroulé le 16 décembre dernier.

Les décisions de nomination leur seront notifiées et prendront effet à compter du 30 décembre 2013.

Mise en place des RAN pour les agents B et C:

En 2014, les modalités d'affectation des agents B et C seront harmonisées avec notamment la mise en place des RAN. Rappelons qu'une RAN englobe des unités fiscales et gestion publique dans un secteur géographique qui correspond à la compétence territoriale des SIP.

Il y a 7 RAN dans le Finistère : Brest, Carhaix, Châteaulin, Douarnenez, Morlaix, Quimper, Quimperlé.

Commentaires FO DGFIP29 :

Nous avons rappelé que ce système unifié représentait une véritable révolution culturelle pour les agents de la Gestion Publique.

FO DGFIP dès le lancement de la fusion DGI/DGCP, a revendiqué la mise en place de règles de gestion innovantes, lisibles et susceptibles de répondre au fameux gagnant-gagnant prôné par l'ancien Directeur Général.

Malheureusement par manque de courage et d'imagination, les responsables de la haute Administration n'ont pas pris cette option.

Ce système qui devait gérer les 80 000 agents de la filière fiscale va devoir intégrer désormais les 50 000 agents de la gestion publique et préparer pour 2015 la fin des filières au sein de la DGFIP.

Dans l'immédiat et pour 2014, un agent qui voudrait pour le 1^{er} septembre obtenir sa mutation d'une Trésorerie vers la Direction ou qui voudrait passer d'une ville à l'autre séparées par la frontière invisible de la RAN, devra déposer une demande de mutation nationale courant de ce mois de janvier 2014.

A n'en pas douter, la déclinaison d'un tel système, sans tenir compte de la densité du réseau gestion publique (38 implantations dans le Finistère), n'a pas fini d'avoir des conséquences pour les agents. Rappelons aussi que cette campagne de mutation très contrainte au niveau du calendrier a été lancée à la veille des fêtes de fin d'année...et va se terminer le 21 janvier prochain !!!

FO DGFIP a regretté une fois de plus la disparition du rôle des CAP locales qui permettaient de régler bon nombre de demandes de mutations départementales sans passer par les CAP nationales.

Le système hyper centralisé qui va se mettre en place pour tout le monde ne brille pas, c'est le moins que l'on puisse dire, par la plus grande lisibilité sur les emplois. Il suffit d'observer notamment le dispositif « à la disposition du Directeur » qui contribue à cette opacité ou celui du « détachement » qui peut certes conduire à dénouer des situations exceptionnelles, mais qui peut aussi générer des abus.

Nul doute qu'un tel système peut servir les intérêts des Directions locales, et d'ailleurs la Directrice départementale n'a pas exclu de faire « bouger » des agents au sein des résidences administratives si elle estimait que la nécessité de service le justifiait...

Pour FO DGFIP, ces positions administratives demeurent aléatoires et ne garantissent pas de façon pérenne les intérêts des agents de la DGFIP !!

Questions diverses :

Même si nous refusons de participer à des discussions informelles sur la Démarche stratégique, ce qui reviendrait à nous laisser associer à ce processus de démantèlement de la DGFIP, il n'en demeure pas moins qu'il est de notre responsabilité dans l'instance de dialogue social qu'est le Comité technique de demander à l'Administration qu'elles sont ses intentions sur le sujet.

Le moins que l'on puisse dire c'est que la Directrice ne s'avance guère sur ce thème, tout en indiquant qu'elle « *ne s'interdit aucune réflexion mais que réflexion ne veut pas dire décision...* »

Elle évoque cependant dans la discussion, les pistes du regroupement CDI/CDIF interrompues pendant les opérations de fusion, celles de la fusion des SIP et/ou des SIE, la taille critique des unités de moins de cinq agents, tout en précisant attendre les directives de la Direction Générale...

Pour FO DGFIP, derrière cette apparente phase de diagnostic où rien ne se passe, il est plus que jamais important de rester vigilants et mobilisés dans la lutte contre la démarche stratégique.

REPRESENTANTS FO DGFIP29 AU CTL : Patrick VELIN (SIP Quimper Ouest) ; Thierry ROLLAND (Trésorerie de Carhaix) ; Erick GUERRY (Permanent FO DGFIP29).

CTL DU 9 JANVIER 2014

DECLARATION LIMINAIRE

Madame la Présidente,

En cette période de début d'année, il est de tradition d'exprimer les vœux, et de souhaiter que ce nouveau cycle puisse apporter à chacun d'entre nous, les meilleures satisfactions sur le plan personnel.

Dans le contexte que nous connaissons à la DGFIP, maintes fois décrié par notre organisation et les autres, il va s'en dire que cet exercice est pour le moins inadapté en ce qui concerne les perspectives professionnelles des agents de la DGFIP.

Alors qu'une nouvelle saignée des emplois va être à nouveau assénée aux services, (ce qui justifie d'ailleurs le boycott des organisations syndicales de la première convocation du CTL consacré aux suppressions d'emplois), les pertes de repères et de confiance des agents de la DGFIP n'ont jamais été aussi prégnantes.

Ce tableau noir de l'inquiétude ressentie dans les services, n'est pas seulement une vision catastrophiste des organisation syndicales, mais est aussi clairement corrélé par les professionnels de santé que sont les acteurs sociaux de la DGFIP, et notamment les médecins de prévention qui à l'occasion de leur rapports nationaux et locaux font état d'une situation sans précédent de la dégradation des conditions de travail.

Alors qu'un tel constat mériterait à tout le moins une analyse en profondeur et un véritable état des lieux de notre Administration, les réponses dictées par le pouvoir politique à ce très grand malaise, consistent à poursuivre un pseudo plan d'action sur les conditions de travail et à lancer des démarches stratégiques directionnelles dont la finalité première sera d'adapter le réseau aux prochaines suppressions d'emplois.

Ainsi, alors que de plus en plus de voix rejoignent les positions de **Force Ouvrière**, pour noter la similitude de la MAP avec sa devancière, la RGPP, le gouvernement se refuse à ouvrir un débat contradictoire sur la pertinence de ses réformes, ni même n'envisage un bilan des mesures déjà adoptées.

Face à ce mur dogmatique, nul doute que la confiance des agents de la DGFIP envers leur Administration n'est pas prête d'être restaurée. Cette situation est gravissime car à terme, cette appréciation légitimement négative des agents ne pourra que continuer d'engendrer démotivation, résignation et sentiment d'abandon.

Pendant ce temps, dans les services, l'exercice quotidien des missions devient chaque jour plus difficile, les budgets de fonctionnement de plus en plus réduits, et la rémunération des agents diminue, conséquence du gel des salaires depuis 4 ans.

Ces évolutions négatives s'inscrivent dans une logique de recul social, mais surtout de retrait de l'Etat alors que le besoin de service public républicain est plus nécessaire que jamais et que le rôle de la DGFIP devrait être conforté, crise sociale et économique oblige.

Trop souvent considérés comme les variables d'ajustements, les agents des Finances Publiques auront ils la patience de supporter de nouveaux reculs au cours de l'année qui commence ?

FO DGFIP réaffirme que les modalités d'une réaction unitaire forte s'impose plus que jamais, alors que la superposition des réformes annoncées ne laisse plus d'autres alternatives qu'entre « survivre ou périr ».

VOUS ETES NOMBREUX A NOUS SOUTENIR

***Rejoignez-nous,
Adhérez***