



## COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 02 octobre 2015

Monsieur le Président,

C'est une déclaration intersyndicale à voix multiples que nous allons vous faire aujourd'hui.

Que nos organisations aient fait le choix de signer ou non le projet de protocole portant sur les Parcours professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) des agents de la Fonction publique, le gouvernement vient de piétiner la démocratie sociale en décidant d'appliquer ce protocole de manière unilatérale.

Le gouvernement n'hésite donc pas à changer les règles du jeu (Accords de Bercy 2008) et décide de passer en force, passant outre le résultat des négociations. Il s'agit d'une dérive autoritariste particulièrement préoccupante et inacceptable.

Mis à la diète avec le gel de la valeur du point, confrontés aux suppressions d'emplois et la mise à mal des missions publiques, les agents de la Fonction publique sont aujourd'hui de surcroît méprisés dans leur expression démocratique.

Concernant le statut des fonctionnaires, si le 1er ministre s'y est dit très attaché pour rattraper une des désormais célèbres « macronade », Monsieur Sapin en visite dans les Yvelines a tout de même déclaré que « ce statut pouvait évoluer ». Quand on sait ce que les mots « évolution » et « réforme » signifient dans la bouche des différents ministres qui se succèdent depuis 15 ans, vous comprendrez le bien-fondé de nos inquiétudes. Dans le même temps, en liant obligatoirement des dispositions sur la mobilité et un rattrapage, déjà très incomplet, de nos pertes de pouvoir d'achat, la ministre de la fonction publique avait tenté de nous imposer un « tout ou rien », très éloigné de notre conception du dialogue.

Après Emmanuel Macron soutenant qu'accéder à de hautes fonctions par le biais d'élection relevait « d'un cursus d'un temps ancien », Manuel Vals nous explique que dans sa conception du pouvoir, 49% des voix valent plus que 51%... Drôle de conception du dialogue social chez ces gens la !! Ces mêmes gens la se souviennent-ils de ce que sont les fondements d'une société démocratique ??

Concernant le « dialogue social » interne à la DGFIP, la direction générale vient de proposer aux représentants du personnel des fiches dans le cadre du groupe de travail sur les règles de gestion. La teneur des documents montre clairement la volonté régressive de la Direction

Générale à vouloir forcer les agents à plus de précarité, même en termes de mutations. Mais ces

propositions ne nous étonnent finalement pas après que l'on ait entendu la sortie, soit disant discrète, mais très médiatique et organisée d'Emmanuel MACRON sur le statut des fonctionnaires. Du coup cette volonté de modifier des règles de gestion ressemble plus à une commande qu'à un désir de les améliorer. En harmonisant les régimes indemnitaires puis les règles de gestion, la direction générale répond au mieux aux desiderata écrits dans le rapport Pêcheur où il est énoncé clairement la volonté de « Relancer la politique de fusion des corps et développer les corps interministériels à gestion ministérielle, en en faisant des « cadres professionnels interministériels ». Les fonctionnaires ne sont pas des pions que l'on déplace à souhait, mais bien des agents qui remplissent des missions spécifiques même si aujourd'hui nombre de ces missions sont mises à mal par les décisions de la Direction Générale.

-----

Comme nous l'avons déjà fait dans notre déclaration commune du 24 septembre, concernant les points 2 et 3 de l'ordre du jour, les élu-e-s du personnel tiennent à vous rappeler quelques points de règlement.

« Le Comité Technique bénéficie du concours du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans les matières relevant de sa compétence ».

La notion de conditions de travail est précisée par la circulaire DGAFP du 9 août 2011 modifiée et la Circulaire relative au fonctionnement des CHSCT des MEF.

*« Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords cadres du secteur privé comme portant sur les domaines suivants :*

*① l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;*

*② l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;*

*③ l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme, en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence ;*

*④ l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes ;*

*⑤ la durée et les horaires de travail ;*

*⑥ l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;*

*⑦ les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail ;*

*Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude sur le seul plan technique, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs. »*

La réglementation prévoit des situations où le CHS-CT doit obligatoirement émettre un **avis formel**.

Font partie de ses situations les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail.

In extenso la Circulaire relative au fonctionnement des CHSCT des MEF précise qu'à ce titre, les comités sont susceptibles de formuler des recommandations, des propositions ou des avis

*dans le cadre de la mise en œuvre par l'administration de la réglementation santé et sécurité. Les CHSCT doivent donc débattre de l'ensemble des questions relatives à leur champ de compétence et d'intervention, tant d'ordre réglementaire que plus spécifique au dispositif ministériel.*

*C'est dans ce cadre global que les CHSCT peuvent émettre des avis faisant suite à un vote exprès des représentants des personnels. Il faut cependant souligner que le **dialogue est une dimension majeure**, essentielle dans la mise en oeuvre de l'action développée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.*

Lors du CHSCT du 10 septembre, vous avez bien demandé un avis formel sur ces projets d'aménagement considérés importants. Mais en ne voulant aborder que la question immobilière vous avez entravé l'action du CHSCT dans ses prérogatives telles que prévues par le décret 2011-774 du 28 juin 2011, la circulaire DGAFP du 9 août 2011 modifiée et la Circulaire relative au fonctionnement des CHSCT des MEF. Les représentants des personnels n'ont pu, faute d'éléments nécessaires et suffisants se prononcer par un **avis formel** sur l'impact des restructurations soumises à avis aux points 2 et 3 de l'ordre du jour de ce CTL.

Nous vous demandons donc, comme il est prévu par la circulaire des ministères économiques et financiers relative au fonctionnement des CHSCT de reconvoquer le CHSCT de la DDFiP de la Manche afin de permettre à ce dernier d'émettre l'**avis formel** nécessaire à la discussion des points 2 et 3 de ce CTL.

Nous vous renvoyons donc à la note de service référence RH-2C/2015/07/5495 en date du 23 juillet 2015 d'application immédiate.

Cette note fait suite au comité national de suivi du plan d'actions sur l'amélioration des conditions de vie au travail du 11 février 2015 et met en place un dispositif qui porte sur une étude d'impact à réaliser lors de la conception du projet, dont la portée peut être nationale ou locale.

Elle doit servir de base pour engager le dialogue social dans de bonnes conditions en communiquant aux représentants du personnel une information complète et une analyse des projets ainsi que de leur impact sur les conditions de travail des agents.

C'est pour le maintien d'un dialogue social dans de bonnes conditions que les fiches d'impact pour chacun des projets doivent être présentées au CHSCT et au CTL comme le précise la note citée précédemment.

-----

L'étude des documents de travail fournis pour l'organisation du Comité Technique Local sur les restructurations pose de nombreux problèmes, notamment vis-à-vis des affirmations faites sur l'avis des élus locaux concernés par le sujet.

Dans le document traitant de la fusion des différentes trésoreries, il est rapporté les points de vue des maires que vous avez rencontré.

Ainsi, il est précisé que M Lecureuil, Mme Lecomte et M de Castellane ne se sont pas opposés

fermement au principe de la fermeture de la Trésorerie de Bréhal-Gavray tout en regrettant ce désengagement de la DDFIP, que Mme Godard s'est déclarée réticente sans pour autant manifester très fortement contre le projet de la fermeture de la Trésorerie de St Jean de Daye et que M Trehet a manifesté son opposition à celui de suppression de la trésorerie de Brécey-St Pois.

Heureusement pour les représentants du personnel qu'ils n'ont pas que les documents fournis par l'Administration locale pour se forger un avis sur l'attitude des élus. Ils pourraient en déduire facilement que ceux-ci ne sont que très peu concernés par l'avenir des services publics dans leurs cantons.

Afin de partager nos connaissances avec la Direction Générale des Finances Publiques sur l'expression des élus locaux concernant les fermetures de Trésoreries, nous précisons que vous avez également rencontré l'ensemble des maires du secteur de St Jean de Daye et que ceux-ci vous ont tous manifesté leur opposition à ce projet.

Curieusement, les documents fournis ne parlent pas de cette réunion, ni de ce qui a pu en ressortir. Doit-on y voir une volonté de cacher des informations tant à la DGFIP qu'à nous-même ?

Avez-vous rencontré les élus des autres trésoreries concernées, sans juger également utile de nous en informer ?

Nous vous demandons que l'ensemble des comptes rendus de ces réunions soient annexés au dossier qui doit être transmis à la DGFIP.

De plus, Mme Godard, Maire de St Jean de Daye a envoyé une lettre, en son nom et en celui des maires du secteur à M Michel Sapin, Ministre des Finances, ainsi qu'à M Bernard Cazeneuve, Ministre de l'intérieur, pour protester contre ce projet.

Est-il possible, que la DGFIP ne vous en ai pas transmis une copie, ne serait-ce que pour information ?

Y a t'il eu d'autres courriers dont nous n'aurions pas eu connaissance ?

Au vu de tous ces éléments, comment pouvez-vous affirmer que les maires concernés n'ont pas manifesté fermement leur opposition à ces projets de fermeture ?

Le dialogue social pour être véritable doit reposer sur des données sincères. Il ne peut se construire sur des demi-vérités et des informations tronquées.

Mais, quelle vision avez-vous, M le Président du dialogue social ?

Si ceci n'est pour vous qu'une étape obligatoire pour valider vos projets sans vous intéresser à ce que les personnels et leurs représentants en pensent, notre présence à ce Comité Technique n'est qu'une perte de temps pour tous.

-----

Les documents et données chiffrées fournis aux représentants du personnel apparaissent à

minima incomplets et peu cohérents.

Concernant les collectivités locales, seuls nous sont donnés le nombre de collectivités et de comptes de gestion actifs.

Ces informations sont particulièrement insuffisantes pour avoir une idée précise des charges de travail.

Pour la partie recouvrement de l'impôt, nous avons le nombre d'articles de rôle, le nombre d'articles basculés en contentieux, le nombre d'articles basculés en contentieux de moins de 500,00 € et l'estimation SAGERFIP.

- pour les impôts, nous avons donc le nombre d'articles et le nombre d'articles basculés en RAR. Nous n'avons pas l'équivalent pour les collectivités locales, à savoir le nombre de titres de recettes émis hors P503 et le nombre de titres donnant lieu à du recouvrement contentieux.

- le nombre de collectivités et de compte de gestion est une donnée assez peu efficiente pour apprécier la charge de travail. Le travail et les contrôles effectués pour une petite collectivité de 100 habitants et une commune chef-lieu de canton ne peuvent être appréhendés de la même manière. Vous insistez régulièrement, monsieur le président, sur les marges de manœuvre induites par le contrôle hiérarchisé de la dépense, véritable variable d'ajustement à vos yeux. Or certaines opérations ne peuvent donner lieu à un contrôle hiérarchisé important : en particulier les marchés publics et les salaires mais aussi les imputations en investissement, qui ont un coût pour l'État par l'intermédiaire du FCTVA. Dans vos documents, tout est mélangé car tous les budgets sont mis sur le même pied d'égalité.

- Dans le même ordre d'idées, un service industriel et commercial en gestion directe est beaucoup plus chronophage qu'une gestion en affermage. Le nombre de titres à recouvrer est dans les deux cas très disparate. Or les seuils pour passer des opérations en non valeur existent rarement pour les collectivités locales car ils dépendent de l'ordonnateur. Et les admissions en non valeur doivent être acceptées par le conseil et formalisées par un vote. Ce qui par ailleurs n'empêche pas la Chambre régionale des Comptes de pouvoir revenir sur cette décision et de mettre le comptable en débet si elle considère les poursuites insuffisantes. D'autre part, les gains de productivité sur les poursuites sont peu nombreux : les recherches doivent être faites, les actes de poursuites lancés. Et il ne peut y avoir de CHD sur le recouvrement, sauf pour le comptable à prendre le risque de mises en débet. Le document ne donne aucune indication sur cette réalité.

Sur les charges liées au recouvrement de l'impôt :

- l'information sur le nombre de comptes inférieurs à 500,00 € apparaît surprenante. Sauf à penser que ces 500,00 € sont un seuil au-dessous duquel les actes de poursuites seront réduits au maximum et les demandes d'ANV très accélérées. Dans ce cas, nous sommes sur une logique d'apurement et non de recouvrement.

- Le SAGERFIP est un document qui permet de connaître le nombre d'équivalents temps plein affectés à chaque mission, en prenant en compte les effectifs réels de l'année N-1, activité du comptable comprise. Même s'il s'agit d'une estimation du comptable, nous pouvons penser que celui-ci connaît sa trésorerie et donc que ces chiffres peuvent être considérés comme fiables. Mais ce document a une autre valeur : il nous donne des indications sur l'organisation du service, ce qui n'est pas sans importance. Un exemple personnel pour expliquer cela: comptable d'une trésorerie de trois puis deux agents pendant 17 ans, j'avais décidé de prendre en charge le recouvrement contentieux de l'impôt. Donc le temps passé par les agents sur cette mission était particulièrement faible. Par contre, en prenant en charge le temps passé par le comptable, l'évaluation de la charge de travail devenait tout de suite très différente.

Or, dans vos documents, le résultat du SAGERFIP ne prend en compte que les agents, pas le comptable. Or la part du comptable s'élève à 0,23 ETP pour Bréhal, 0,04 ETP pour Brecey et 0,05 ETP pour saint Jean de Daye, ce qui induit une différence non négligeable.

- Les chiffres donnés pour l'activité recouvrement de l'impôt (notons que cette information, pourtant connue, n'apparaît pas pour l'activité collectivités locales) sont différents si nous prenons le SAGERFIP : 0,78 ETP pour Bréhal, 0,28 ETP pour Brécey et 0,65 ETP pour Saint Jean de Daye, soit 1,71 ETP là où vous nous en donnez 1,40. Et ce sans tenir compte des opérations de caisse, de comptabilité et d'accueil physique d'orientation.

- Nous avons par ailleurs relevé une erreur d'analyse quant au chiffre donné pour Brécey. Le TAGERFIP est de 4 emplois et l'effectif réel de 3, avec un poste resté vacant. L'activité pour le recouvrement de l'impôt est de 0,24, ramené à 0,18 en prenant en compte l'effectif théorique de 4 agents. Or le chiffre de 0,24 n'est pas un pourcentage mais un équivalent temps plein. Si nous rajoutons un emploi supplémentaire par rapport au SAGERFIP, il faut donc augmenter et non pas diminuer l'équivalent temps plein en charge de cette mission, qui passerait à minima à 0,32 ETP.

En résumé, nous avons des informations lapidaires, tronquées, insuffisantes, voire des erreurs d'appréciation dans le cas de Brécey. Et c'est avec ces informations que vous analysez les transferts d'emplois : tous les emplois TAGERFIP sont transférés au pôle gestion publique et tous les agents sont eux aussi transférés vers le pôle gestion publique.

Ces propositions appellent quelques remarques :

- la trésorerie de Bréhal a un sureffectif par rapport au TAGERFIP de 1,8 emploi. Or malgré cela, il n'est pas prévu d'affecter le moindre agent au SIP de Granville, qui devient très largement le SIP le plus important du département.

- Certains agents assurent, si nous tenons compte des opérations liées à la comptabilité et à la caisse, plus de la moitié de leur temps de travail à la mission recouvrement de l'impôt pour les trésoreries de Bréhal et Saint Jean de Daye. Ces collègues ont donc une connaissance très partielle de la mission gestion publique. En cas de restructuration, les agents sont prioritaires pour suivre leur mission. Dans vos propositions, ce n'est pas le cas. Ils ne suivent pas leur mission

- Les agents en charge du recouvrement ont en mémoire l'historique des dossiers. S'ils ne suivent pas leur mission, les agents des SIP vont être dans l'obligation de reprendre tous les dossiers en détail avant de lancer des poursuites, ce qui va occasionner une charge de travail importante.

- La charge de travail lié au recouvrement de l'impôt représente peu ou prou 20 % de l'activité d'un poste comptable mixte. Si nous extrapolons le document que vous nous avez remis en prenant en compte les trésoreries mixtes du département susceptibles d'être fusionnées, ce sont plus de dix emplois qui seraient transférés de la gestion des particuliers vers la gestion publique. Cela revient donc à faire évoluer le TAGERFIP, lequel est d'une importance capitale dans les affectations effectives des agents.

Loin de nous de vouloir privilégier une mission par rapport à une autre mais force est de constater que vos propositions :

- ne correspondent pas à la réalité des missions sur le terrain

- vont affecter des agents sur des missions qui ne sont pas les leurs et qu'ils connaissent peu

- ne respectent pas les accords permettant, lors des restructurations, aux agents de suivre leur mission
- risquent de mettre en difficultés certains services
- représentent de fait une évolution du TAGERFIP en transférant des emplois entre deux missions et ce indépendamment de la charge de travail

-----

L'observatoire interne aux ministères économiques et financiers vient d'être publié. Sans grande surprise, ses conclusions sont particulièrement alarmantes, dans la continuité de ce qu'énonçait déjà le baromètre social de la DGFIP en 2013.

Aux termes de cette enquête, 50% des agents interrogés affirment que leur motivation au travail diminue, 69% estiment que leurs conditions de travail se dégradent, la seule réponse de l'administration face à ce mal-être croissant étant de supprimer leur mission. Vous souffrez de la jambe ? Amputons-là !

Illustration de ce démantèlement, le projet de loi de Finances pour 2016 prévoit 2 548 nouvelles suppressions d'emploi pour Bercy, lesquelles viennent s'ajouter aux 7 500 que la DGFIP a dû supporter à elle seule depuis 2012.

À ce rythme effréné, la DGFIP, c'est un peu le cimetière des éléphants...

Il n'y a pourtant pas si longtemps, un directeur expliquait qu'un poste comptable ne pouvait gérer plus de 120 budgets. Il semblait donc s'agir d'une limite à ne pas dépasser.

Or, suite aux restructurations prévues, c'est 181 comptabilités confiées à Granville, 239 à Saint Lô et 259 à Avranches. Vous nous répondez sans doute que ces deux dernières trésoreries en géraient déjà respectivement 167 et 177. Nous vous répondrons que cela était déjà la cause de leurs difficultés actuelles.

Ainsi, ces trésoreries actuellement noyées sous 2 mètres d'eau le seront début 2016 sous 3 mètres d'eau ! Il n'est pas certain que toucher le fond leur permette un jour de remonter à la surface...

Il n'y a pas si longtemps non plus, l'administration assurait en CTL que la retenue à la source n'était ni prévue ni nécessaire (le conseil des prélèvements obligatoires étayait d'ailleurs cette position). Les choses changent, et vite...

Il n'était pas non plus question de rendre obligatoire à quelque échéance la télédéclaration pour les particuliers. La coercition prévoit pourtant à présent d'aller jusqu'aux sanctions financières pour les contribuables récalcitrants.

Ainsi le projet de loi de finances pour 2016 tombe le masque, au terme de multiples attermolements, et nous confirme définitivement que croire aux engagements de l'administration pris dans le cadre du soi-disant dialogue social relève, sinon d'une grande naïveté, d'une cruelle désillusion.

Faut-il donc étiqueter la DGFIP d'une mention « nuit gravement au dialogue social » ?

Toujours plus fort, écrire que pour les SIP récupérant la mission de recouvrement de l'impôt sans effectif associé, un point sera fait au 31/08/2016 afin d'examiner si du renfort est **éventuellement** nécessaire, démontre sinon une méconnaissance totale de cette mission, des

travaux étant indispensables avant et après basculement dans RAR.

L'administration considère-t-elle dès lors qu'aucune action n'est entreprise dans les services en matière de recouvrement sur la période courant de janvier à août ?

Par ailleurs, sur les impôts locaux, comment l'État pourra-t-il continuer de recouvrer le produit fiscal attendu, censé compenser le versement des douzièmes aux collectivités, en réduisant toujours davantage le nombre d'agents en charge de cette mission ? Les enjeux financiers sont pourtant considérables !

La DGFIP est un acteur incontournable de la politique budgétaire nationale mais paie aujourd'hui le plus lourd tribut en termes de suppressions d'emplois, quelle ironie, quel cynisme !

Question visibilité, malgré des demandes persistantes formulées par l'ensemble des organisations syndicales, pas de cartographie des restructurations à venir, aucune considération donc pour nos collègues qui, s'ils ne sont pas réputés être propriétaires de leurs emplois, n'en conservent pas moins le droit d'avoir une vie et des projets !

C'est ainsi que la destruction des missions et métiers de la DGFIP va bon train et l'ogre mangeur d'emplois ne semble pas prêt d'être rassasié...

Que dire enfin de la loi NÔTRE et de sa réforme territoriale qui, bien que résultant d'une politique nationale, va avoir des conséquences ô combien désastreuses et concrètes en local ! Dès le 1er janvier prochain, la création de la commune nouvelle « Cherbourg en Cotentin » va sonner le tocsin pour les CFP de Tourlaville et Equeurdreville. A cette occasion, les systèmes d'informations affichant des différences notables d'une commune à une autre vont semble-t-il conduire la nouvelle collectivité à rematérialiser. Sauf que les emplois, après des années de suppression, ne seront plus au rendez-vous pour permettre une prise en charge et un visa de bordereaux papier.

Dans ce contexte, quelle est la prochaine étape ? L'abandon par la DGFIP des missions du secteur public local ?

Monsieur le Président, vous aviez reproché à des représentants des personnels d'inquiéter les agents avec des conférences de presse sur l'avenir du réseau lié à la carte des intercommunalités. Quel regard portez-vous dès lors sur l'article paru dans la presse de la Manche du 26 septembre dernier « 5 intercommunalités dans la Manche » ?

Une direction à 5 RAN, vous en avez rêvé ! Le corps préfectoral l'a fait ! Prochainement en production (2016-2017) : « Bruno, j'ai rétréci le réseau ! »

-----

Dans les documents de ce CTL, vous nous parlez des opérations de restructurations éligibles à la prime de restructuration de service (PRS).

L'arrêté ministériel du 4 mai 2010 fixe la liste des opérations de restructuration ouvrant droit à la prime de restructuration.

Sont éligibles les opérations de :

- mise en place des DDFiP/DRFiP/DNS

[ **obsolète** ]

- mise en place des SIP et PRS par arrêté au JO



[ sauf cas particulier... obsolète aussi ]

- opérations relatives à l'évolution des centres régionaux des pensions (CRP)

[sauf cas particulier... obsolète aussi ]

- opérations consécutives au projet de modernisation de l'éditique

- opérations de réorganisation de la DGFIP ayant fait l'objet d'un arrêté publié au JO, et notamment les créations/fusions/suppressions de postes comptables, les transferts de siège et transferts d'activité de postes comptables y compris les opérations de transfert de la taxe professionnelle des trésoreries vers les SIE.

Chacun comprend tout de suite les limites d'un arrêté qui date de plus de 5 ans et dont aucun des ministres passés et présents ni des Directeurs généraux s'étant succédés à ce jour n'ont pris la peine de s'y intéresser et de le mettre à jour. Il en résulte qu'il est pour l'essentiel obsolète, et que la limitation de son périmètre aux opérations de réorganisation des seuls postes comptables et de plus faisant l'objet d'un arrêté publié au JO prive un certain nombre de collègues de la PRS, ce qui est proprement scandaleux !

Au cas particulier, au sein de la DDFIP de la Manche, les agents des trésoreries de Bréhal, Brecey et de Saint Jean de Daye y sont éligibles ainsi que les agents du SPF de Valognes. En revanche, ceux du Bureau Antenne de Valognes non, pas plus que ne l'étaient ceux concernés l'année dernière par la mise en place de la départementalisation des procédures collectives ! Alors nous vous posons la question monsieur le Président, existe t-il des agents de seconde zone au sein de la DGFIP et de notre DDFIP ? Service comptable ou non, arrêté au Journal Officiel ou non, lorsqu'un ou plusieurs de vos agents voient leur emploi transféré et qu'ils décident de le suivre, ils doivent TOUS bénéficier des mêmes règles, des mêmes garanties et indemnités compensatrices ! Vous avez le pouvoir et le **devoir** de porter cette légitime revendication devant la Direction Générale afin que tous les agents placés sous votre autorité et responsabilité bénéficient des mêmes droits!!! De plus, la PRS relevant du budget de la DDFIP, vous avez même le pouvoir de l'accorder à chacun des agents concernés.

-----

Venons en à présent à la question de la création de Cherbourg ville nouvelle et de l'impact de la mise en place de cette dernière sur le réseau de notre direction.

Vous pourrez nous répondre que ce point n'est pas à l'ordre du jour. Toutefois , les similitudes avec l'ordre du jour de ce Comité Technique Local ne sont pas minimes, tant sur la transparence concernant l'état de réflexion de la direction que sur la prise en considération de l'ensemble des personnels de tout grade.

Les élu-e-s des personnels tiennent à vous alerter de l'inquiétude et de l'exaspération, des agents des CFP de Tourlaville, d'Equedreville- Hainneville et de la TPM de Cherbourg quant à leur avenir.

A l'heure actuelle, la seule certitude pour les agents :

le transfert des budgets des communes concernées par la création de Cherbourg en Cotentin vers la TPM.

Mais pour le reste, monsieur le président ; rien, le silence assourdissant de la direction en ce qui concerne :

- le sort des agents,
- l'organisation pratique du transfert des budgets,
- l'organisation des postes après transfert, avec quelles missions conservées
- le maintien ou la fermeture des CFP de Tourlaville et d'Equedreville et si la fermeture fait partie d'ores et déjà des projets de la direction ; à quelle échéance ?

Pour rappel, la nouvelle collectivité locale verra le jour dans moins de 3 mois !

Les élu-e-s des personnels pensent que des réponses à ces interrogations dès aujourd'hui ne nuiraient ni à la transparence ni à la qualité du dialogue social si toutefois ce dernier a encore un sens à la DGFIP !

Si l'administration se refuse d'informer les élu-e-s des personnels, peut-être aura-t-elle plus de considération pour les agents !

Et accédera à leurs légitimes demandes concernant :

- leur avenir et notamment quand l'administration daignera les en informer ?

Les agents sont comme ça, ils s'impliquent fortement dans leurs missions, remplissent leurs devoirs de fonctionnaires mais souhaitent également faire valoir leurs droits et notamment celui à mutation !

Nous n'aimerions pas imaginer que les dates choisies par la direction soient choisies sciemment afin de ne pas permettre aux agents de faire valoir ce droit et de disposer conséquemment d'agents à la disposition du directeur.

- Leurs possibilités de solliciter du télé travail ou du travail à distance le cas échéant
- Leur position suite aux transferts des charges : peut-on les obliger et l'administration les obligera-t-elle dès à présent à se déplacer sur un autre poste
- la nécessité ou non de faire une demande de mutation dès le prochain mouvement
- l'avenir immédiat des différentes missions des postes : recouvrement de l'impôt, amendes, gestion des budgets extérieurs à la restructuration....
- L'organisation de la TPM et le devenir du secteur hôpital.
- L'impact éventuel de Cherbourg en Cotentin sur le SIP du CFP de Cherbourg Abbaye

Les agents veulent savoir et très rapidement excuser nous l'expression :

A quelle sauce l'administration souhaite les manger ?

Ils nous l'ont dit et répété rien n'est pire que de ne pas savoir

Monsieur le président, vous dites être très attentif aux conditions de travail des agents et à leur meilleur être possible dans le contexte actuel, prouvez le !

Observation subsidiaire :

Lors de la tournée de sites effectuée en début de semaine les élus ont constaté une nouvelle fois que rien n'avait été fait pour équiper les agents travaillant sur double écran !

Malgré les nombreuses demandes des organisations syndicales formulées depuis la mise en place de PESV2, l'administration se refuse à garantir un confort visuel aux agents en les dotant

d'écran de même taille et de même marque !

-----

La solidarité est une valeur défendue depuis toujours par l'ensemble des OS signataires de cette déclaration. Et si nous pouvons comprendre la solidarité exprimée par les collègues ayant fait don de jours de congés à un agent dont l'enfant est gravement malade, nous ne sommes pas dupes ! D'ailleurs, ces agents ne sont pas dupes non plus et ils l'ont bien compris : le dispositif de don de jours de repos mis en place dans le privé et le public n'est que la conséquence du désengagement de l'Etat et de l'employeur. Comment comprendre que des agents et des salariés soient dépendants de la générosité de leurs collègues de travail et qu'aucun dispositif pérenne et égalitaire pour tous ne soit prévu pour couvrir ces situations ? Quid des salariés des petites entreprises qui, faute de collègues de travail, doivent débrouiller seuls ? Et que dire du plafonnement à 90 jours par année civile au-delà desquels l'agent se retrouve totalement démuné et livré à lui-même ! ?

Pour ce qui est de la DDFiP de la Manche, nous avons une suggestion à vous faire : Si l'Etat ne veut plus agir pour nos collègues en difficulté, alors vous, Monsieur le Directeur, prenez vos responsabilités et utilisez le volume impressionnant d'heures écrêtées et non payées (plus de 1854 heures en 2014 d'après le tableau de bord de veille sociale) pour, vous aussi, vous montrer généreux. Car avec plus d'un équivalent TP d'heures volées aux agents de la DDFiP de la Manche, vous avez largement de quoi offrir à notre collègue les jours dont il ou elle a légitimement besoin pour rester avec son enfant !