



FORCE OUVRIERE
LE SYNDICAT QUI RESTE UN SYNDICAT

DRFIP d'Ile-de-France et du département de Paris
94 rue Réaumur 75104 Paris Cedex 02
☎ 01.55.80.66.43 ☎ 01 55 80 66 49
@: <http://www.fo-dgfip-sd.fr/075/>
✉: fo.drifip75@dgfip.finances.gouv.fr

COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 17 OCTOBRE 2018
DECLARATION LIMINAIRE DE LA DELEGATION FO-DGFIP

Monsieur le Président,

Vous avez inscrit à l'ordre du jour de ce comité technique local la réorganisation des services de direction, un point d'information sur le bilan des entretiens professionnels 2018 et un point d'information sur la mise en place d'un affichage d'indicateurs de qualité de service dans les SIP.

Réorganisation des services de direction :

Avec la réorganisation des services de direction au sein de la DRFIP Paris que vous nous présentez aujourd'hui, vous persistez dans la démarche volontariste de restructurer à tout va l'ensemble des services. Après les services de base qui ont connu des fusions, des regroupements, des déménagements, des transferts de missions, c'est au tour des services de direction de connaître le même sort.

En effet, pas de pause ou de temps mort pour ce qui est des réformes structurelles et organisationnelles, des réformes des modes de recouvrement de l'impôt comme le PAS, des développements et déploiements de nouveaux outils informatiques et numériques.

La recherche d'économies budgétaires est le fil conducteur de ce chantier avec, ne l'oublions jamais, l'objectif de supprimer 50 000 emplois dans la Fonction publique d'État d'ici 2022.

La réorganisation des pôles fiscaux que vous proposez avec une répartition fonctionnelle en deux importants blocs de missions n'augure rien de bon. Des économies d'échelle pourront ainsi être réalisées en éliminant des emplois doublons (par exemple avec la fusion des ex-divisions du PFP1 et PFP2, en regroupant certaines missions support). Cette réorganisation sonne le glas du PFP1 et du PFP2 : il n'y aurait plus sur Paris qu'un seul pôle fiscal.

Cette organisation fonctionnelle par type de missions ou par pôle spécialisé prépare une sorte de vente à la découpe de la DRFIP Paris et de la DGFIP en général. Les missions une fois clairement isolées pourront être regroupées au sein de pôles plus importants (pôles supra départementaux, régionaux voire nationaux) ou même externalisées.

La réorganisation de grande ampleur que vous nous présentez aujourd'hui suscite beaucoup d'inquiétude et de stress parmi les agents impactés par cette réorganisation. Les causes de cette inquiétude sont connues depuis que les agents de la DRFIP Paris subissent sans arrêt des réformes de structures : mobilité géographique ou fonctionnelle imposée, changement de méthodes de travail, charges de travail en constante augmentation, adaptation aux nouveaux outils informatiques et numériques.

Les agents souhaitent des précisions, des garanties et des engagements de votre part Monsieur le président en particulier sur le sujet des règles d'affectation locale. Avec les prochaines modifications des règles d'affectation, nationales et locales (délai de séjour, suppression des subdivisions issues des anciennes DSF sur Paris ex-754 à 758, suppression des RAN) les agents se posent des questions.

Réorganisation du Centre de gestion des retraites (CGR) :

Concernant la réorganisation du Centre de gestion des retraites, la logique mise en œuvre par la DRFIP de Paris est toujours la même. Le discours de l'ASR est désormais bien rodé: le nombre important des suppressions et des vacances d'emplois désorganisent les unités de travail qui atteignent la fameuse « taille critique », l'administration étant alors contrainte de regrouper les agents au sein d'unité de travail plus importantes. En l'occurrence, cette réorganisation permet à la direction de faire à coup sûr l'économie d'un cadre A et de 3 ETP.

Sur le bilan des entretiens professionnels 2018

FO DGFIP fait le constat, depuis quelques années déjà, de la baisse spectaculaire du nombre de recours en notation.

Les statistiques que vous nous fournissez dans les documents de travail sont édifiantes: une baisse de 44,44 % du nombre de recours hiérarchiques et une baisse de 57 % du nombre de recours en CAPL.

FO DGFIP le rappelle chaque année. Les raisons du faible nombre de recours est lié au fait que les différentes étapes du recours sont longues et fastidieuses et au fait que les agents obtiennent en moyenne peu satisfaction pour leurs recours.

De plus, étant donné que toutes les bonifications d'ancienneté ont maintenant disparu, la direction a fait encore une fois des économies sur le dos des agents.

Sur l'affichage d'indicateurs de qualité de service au sein des SIP :

Ces nouveaux indicateurs de «performance» dont l'affichage doit être généralisé dans tous les SIP en 2020 vont constituer de nouveaux outils de pression sur les agents, alors que les agents sont déjà accablés par une multitude de tâches à réaliser dans un contexte très difficile : manque d'effectifs, manque de moyens matériels, environnement de travail dégradé, flux important d'usagers contactant les services par de multiples canaux.

Ces indicateurs font une large place aux nouveaux modes de communication ou de contacts : accueil personnalisé sur RDV, internet, courriels, centre de contacts. Ils s'inscrivent dans un cadre plus général d'une déshumanisation et d'une industrialisation de l'accueil.

Ces nouveaux services à distance et ces nouveaux canaux de communication éloignent l'utilisateur de son service gestionnaire, remettent en cause le service de proximité et multiplient les interlocuteurs. Ils ne règlent en rien les difficultés quotidiennes des agents de l'accueil et des services gestionnaires - bien au contraire - et ils n'ont d'autre objectif que de rechercher des économies en termes de budgets et d'emplois.

Ces nouveaux indicateurs sont prévus par CAP22 (dossier de presse du 01/02/2018). Sous prétexte de « *transparence* » ou « *d'engagement de service public* », ces indicateurs ont pour seul but de soumettre les agents à une productivité accrue et de nouvelles règles de management. Ces nouvelles règles ont été elles aussi annoncées le 01/02/2018 et réaffirmées le 11/07/2018 par le discours du Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics qui envisage une « *redéfinition de l'échelle des sanctions disciplinaires* », en dehors de toute CAP, pour « *donner de nouvelles marges de manœuvre* » aux « *managers de terrain* ».

Malheureusement, l'avenir risque donc d'être aux « *sanctions* » afin de réaliser toutes les exigences managériales avec toujours moins d'effectifs, ou peut-être des effectifs recrutés sous « *contrat de droit privé* » car il serait « *plus protecteur* » comme on a pu le lire page 37 du rapport CAP22.

En conséquence, FO votera contre ces projets destructeurs.