

Le Havre, le 31 mai 2013

Monsieur le Conseiller social,

Nous vous souhaitons la bienvenue mais regrettons de ne pouvoir vous rencontrer dans de bonnes conditions. En effet, l'information de votre venue aujourd'hui, ne nous est parvenue que très tardivement, dans un premier temps, mercredi en soirée et celle-ci a été confirmée par notre Directeur Régional hier matin lors du Comité technique Local.

Comme nous l'avons déjà exprimé au Directeur Général, lors de sa venue en août dernier dans le département, la situation globale vécue au quotidien par les personnels de notre réseau départemental se dégrade, et n'a cessé de l'être depuis.

Monsieur le Conseiller, nous ne voulons pas être la variable d'ajustement du budget de l'Etat 282 suppressions d'emplois en 5 ans (*la population totale de la DRFIP est au 31/12/2012 de 1626*)

**Supprimer un agent de la DGFIP**, c'est fragiliser l'accomplissement de l'intégralité de nos missions de service public !...

Supprimer un agent de la DGFIP, c'est procurer à l'Etat moins de recettes car nous devons hiérarchiser de plus en plus nos priorités et nous polariser sur les dossiers à enjeu, tant au niveau de l'assiette qu'au niveau du recouvrement. Or les dossiers qui ne sont pas « à enjeu », si on les cumule, peuvent représenter des sommes non négligeables.

**Supprimer un agent de la DGFIP**, c'est prendre le risque de rendre au contribuable un service de moindre qualité. Comment voulez-vous rendre un service de qualité lorsqu'il faut, avec des effectifs réduits, à la fois renseigner le contribuable à l'accueil, répondre au contribuable au téléphone, saisir les déclarations d'impôt sur les revenus, et tout ça sur une période très courte qu'est la campagne de l'impôt sur les revenus

**Supprimer un agent de la DGFIP**, c'est prendre le risque de rendre aux collectivités locales un service de moindre qualité. En effet, il n'est plus rare que les postes comptables de la filière gestion publique aient dans leur portefeuille plus d'une centaine de collectivités. Avec des effectifs en peau de chagrin, comment voulez que le comptable et ses collaborateurs rendent un service de qualité auquel peut prétendre et doit s'attendre un élu (en matière de conseil, du recouvrement des titres, du traitement des mandats) dans une période où la réglementation évolue sans cesse et surtout dans une période de crise.

A la problématique de l'emploi, il convient de constater un budget amputé chaque année dans des proportions très inquiétantes, n'avons nous pas été d'ailleurs quelque part en cessation de paiement en fin d'année dernière.. Aussi, comment notre direction va t-elle pouvoir gérer un budget encore plus contraint cette année.

Par exemple, pas plus tard qu'hier dans le cadre du CTL, nous évoquions la problématique des frais de déplacement. Ceux-ci se réduisant, tous les participants reconnaissaient que le risque sera de ne plus voir les agents se rendre en réunion de formation à cause du déplacement... Or, la formation professionnelle, puisque nos missions évoluent sans cesse, est indispensable.

La perte des emplois, les restructurations, la fusion elle-même, la diminution des dotations budgétaires successives, la multiplication d'applications informatiques dont certaines ne sont pas abouties (Hélios, CHORUS notamment) ou lancées dans l'urgence (EDEN. RH, l'année d'avant c'était AGORA) etc.. sont autant de points qui perturbent les personnels.

Aujourd'hui, nos collègues sont stressés, fatigués, démotivés et nous sommes même confrontés à des situations d'agressivité –que ce soit avec les usagers, voire entre agents eux même !

Nous constatons également que cela fragilise un certain nombre de nos collègues, quand cela ne se répercute pas sur leur santé !

En ce qui concerne notre section **F.O.**, l'utilisation d'outils de prévention mis en place ne saurait contrebalancer la problématique réelle de la situation des effectifs.

Nous savons pertinemment que la société évolue, qu'il n'est pas question de rester figé sur place, cependant cette évolution est trop brutale pour tout le monde, et surtout, nous déplorons qu'à chaque fois qu'une application informatique est mise en place, BERCY anticipe les diminutions d'emploi par les gains de productivité qu'elles génèrent avant que ces mêmes applications soient stabilisées et que les personnels ne se les attribuent.

Aux problématiques que notre section vient de soulever se sont ajoutés ces derniers mois une réelle inquiétude sociale au sein de notre ministère. Depuis le mois de novembre les personnels se sont interrogés sur l'absence de signature de notre ministre concernant les **mesures catégorielles**.

Pour le plan de qualification ministériel (listes d'aptitude), alors que les CAP locales de listes d'aptitude se sont tenues en novembre, que les CAP Nationales étaient initialement prévues en février (B en A) et en mars (C en B) elles ont été repoussées au mois d'avril. Les débats ont d'ailleurs démarré en CAPN du B en A en sachant que notre ministre recevait les OS nationales le jeudi suivant.. De fait, le nombre exact de promotions n'était connu que très tardivement.. Imaginez l'inquiétude de nos collègues en attente de promotions sur le terrain ! Aujourd'hui même, nous ne sommes toujours pas destinataires des mesures catégorielles directionnelles qui se traduisent par les tableaux d'avancement des personnels

Si nous évoquons de façon insistante ce sujet, c'est qu'il ressort directement de votre responsabilité, même si les plans de qualifications touchent l'ensemble des ministères de la fonction publique.. Où en sommes nous aujourd'hui. ?

Bien sur, ces mesures n'impactent pas l'ensemble des agents mais dans le contexte de gel des salaires que notre Organisation **Force Ouvrière** juge inacceptable, les collègues sont vraiment inquiets de ne rien voir venir....

Face à la dégradation des conditions de travail, à l'inquiétude grandissante des personnels

**F.O.-DGFIP** exige :

- l'arrêt immédiat de la MAP (ex RGPP)
- le maintien de l'intégralité des missions dans le ressort de la DGFIP,
- le maintien du réseau de proximité,
- l'arrêt des concentrations en pôles et transferts de service,
- le maintien du statut général et des statuts particuliers ainsi que les droits et garanties y afférents.
- L'augmentation du point d'indice
- L'arrêt des suppressions d'emplois