



76

Déclaration Liminaire des élus **F.O.-DGFIP76** au C.T.L. du 8 juin 2015.

Madame la Présidente,

L'ensemble des Organisations Syndicales constate la dégradation du dialogue social au sein de notre administration.

Nous sommes donc convoqués aujourd'hui en CTL afin de voter sur les projets de restructuration pour 2016. La réforme territoriale et son impact sur les services de la DRFiP, également à l'ordre du jour, ne sont pas sans inquiéter nos collègues, à juste raison d'ailleurs.

Ces réformes, sans précédent sur le fond et sur la forme, dépasseront largement le cadre de la DGFIP.

Elles auront de multiples répercussions, allant bien au-delà même de celles que nous subissons avec la fusion.

Aussi, cela nécessite plus que jamais une évidente qualité de dialogue social.

N'oublions pas que les personnels sont les premiers concernés par toutes ces mesures.

En conséquence, l'Administration, que vous représentez, leur doit :

- une information collective mais également individuelle préalable;
- une écoute et une qualité pédagogique d'information et de discussion ;
- une prise en compte des questions, des demandes et des doléances des personnels.

Le dialogue social se nourrit pourtant de bonnes pratiques et par davantage de qualité et de transparence. Le constat est que nous en sommes loin aujourd'hui.

Deux exemples pour illustrer cette dégradation du dialogue social au sein de notre ministère :

Premier exemple :

Les restructurations et les réorganisations prévues au 1^{er} janvier 2016 :

Elles ont été présentées le 16 avril au collège départemental des cadres et mis après sur site Ulysse 76 (donc accessible par tous)

Les collègues concernés ont fait l'objet d'information différenciée, certains ayant été informés préalablement, d'autres l'apprenant de façon abrupte lors du collège des cadres.

L'information aurait dû nous être communiquée lors du CTL du 30 mars car, si les dossiers n'étaient pas finalisés, ils étaient au moins bien avancés.

Les élus **F.O.-DGFIP76** sont attachés au respect du cadre institutionnel et donc légal.

L'annonce de tout projet de restructuration et de relogement doit être présentée préalablement en CHSCT puis en CTL.

A ce titre, Madame la Présidente, vous reprenez dans le Projet Action Prioritaire 2014/2015, qui sera présenté en CHSCT le 11 juin, une consultation préalable des personnels au titre de prévention des risques psycho-sociaux.

Vous avez certes mis à l'ordre du jour des projets de restructurations du réseau, mais qu'en est-il du respect du dialogue social pour le projet actuel de plus grande ampleur de réorganisation et des déménagements qui impactera :

- Le site Jean Moulin : brigades, pôles contrôle expertise, PRS ...
- Le site Pasteur
- La trésorerie municipale de Rouen.

Les élus **F.O.-DGFIP76** déplorent donc l'absence de consultation préalable des personnels par l'Administration et l'absence de fiches d'impact.

Pour **F.O.-DGFIP**, les suppressions massives d'emplois (que nous condamnons fermement !) et les réorganisations des autres administrations d'Etat sur le site Jean Moulin permettraient sûrement un projet ambitieux de regroupement.

2ème exemple :

Nous nous devons également d'évoquer les groupes de travail, auxquels notre syndicat n'est pas particulièrement favorable, et qui n'ont d'autre but que d'entériner des décisions déjà actées en amont, notamment :

- Au plan national, le GT réseau du 13 mai 2015, la Direction Générale annonce son intention de classer en catégorie C+ les paieries régionales relevant d'une DRFIP de catégorie 1 (sans doute influencée par le lobbying effectué par certains). Cela démontre le mépris du travail effectué et restant à faire au regard de la réforme territoriale à venir dont les conséquences ne sont pas encore mesurables à ce jour.

- Au plan local, groupe de travail (avec de facto une sélectivité des personnes consultées) sur les modifications d'horaires d'ouverture au public : les classifications réalisées, ont de fait nié les spécificités propres à chaque unité, sans amendement réel possible et parfois sans tenir compte de l'avis des personnels directement impactés.

La méthode qui consistait à laisser choisir par les personnels les horaires d'ouverture pour chaque unité ne contribuait-elle pas mieux au respect du dialogue social et à la prise en compte de la volonté des agents ?

C'est sans doute une nouvelle forme de management pour motiver les personnels !!!

F.O.-DGFIP ne peut que vous rappeler une certitude portée dans le rapport des Préfets de régions Bourgogne et Franche-Comté et transmis au premier Ministre : *« la nature, la profondeur et la franchise du dialogue social seront déterminants pour mener à bien un processus de changement qui affecte des personnels et des organisations déjà profondément remaniées ces dernières années. (redimensionnées hier par la RéATE et impactées aujourd'hui par les mouvements de réduction d'effectifs)... »*
