



Déclaration liminaire - CTL du 30 juin 2020

Monsieur le Président,

Revenir à un mode de dialogue social présentiel dont nous avons perdu l'habitude ne peut qu'être porteur d'espoir au sens d'une amélioration de la situation sanitaire permettant d'envisager le retour à une vie presque normale.

Pour en revenir au CTR qui s'est tenu le 18 juin, d'après le Directeur Général, la DGFIP serait fragilisée par un réseau trop « morcelé » (le seul choix du mot est éloquent) et trop de petites unités de travail.

Or, il apparaît au contraire que les petites et moyennes structures ont été plus agiles et plus réactives que les grandes qui, elles, ont pâti des problèmes des grandes métropoles (transports en commun) et d'une trop grande spécialisation des tâches.

La DGFIP a tenu sa place et joué son rôle dans cette crise inédite. Mais, si elle a pu le faire, c'est grâce à l'étendue de son réseau de proximité qui a constitué une force et non une fragilité : équipes resserrées, plus grande polyvalence et, donc, management facilité.

Sur le secteur public local notamment, mais pas seulement, ce sont bien la proximité et la connaissance des ordonnateurs par les comptables qui ont permis de maintenir le contact et d'agir au mieux.

Certains gros postes se sont en effet trouvés en difficulté du fait d'une trop grande division du travail, rendant difficiles les tentatives de remplacement des agents absents, malgré le volontariat de nombreux agents. De surcroît, l'implantation de ces postes en majorité dans les grandes villes ou grandes métropoles a favorisé la propagation du virus au sein des personnels placés en mode présentiel dans le PCA et contraints de prendre les transports en commun pour rejoindre leur poste de travail, sans la moindre protection, du moins au début.

Pour nous, cette crise n'a fait que confirmer l'inadaptation du Nouveau Réseau de Proximité puisque c'est exactement l'inverse qui a fait notre agilité. Aussi, ce projet doit être abandonné.

Dans les suites du CTR, sur les simplifications envisagées, sans être hostiles par principe à tout ce qui peut rendre le travail plus fluide et plus attractif et qui méritera discussion, nous ne sommes pas pour autant prêts à l'abandon des principes prudents de gestion des deniers publics. Sur les projets informatiques d'amélioration, voire de refondation d'applications devenues obsolètes et inadaptées faute d'investissements à la hauteur de l'enjeu dans un passé encore récent, ils sont non seulement indispensables mais urgents.

Ouvrir en outre au télétravail en toute sécurité des applications qui ne le sont pas et augmenter la capacité du réseau constitue une autre urgence révélée par la crise.

Pouvoir offrir cette option aux agents volontaires peut faire partie de l'attractivité de la DGFIP. De même, il n'est pas interdit de concevoir le télétravail comme une position de repli mettant notre administration à l'abri des difficultés que nous avons connues ces trois derniers mois,

Pour autant, les modalités d'exercice du télétravail doivent être revues, tant le télétravail est plus qu'un dispositif technique et impose de repenser l'organisation du travail dans son ensemble.

Nous ne reviendrons pas sur le détail de l'application des ordonnances relatives aux congés, ni sur la prime, nous vous avons déjà tout dit sur les divisions durables qu'elles ont fait naître au sein des collectifs de travail. D'ailleurs FO demande que les éléments statistiques sur la répartition des primes par services et par catégories sur le département soient portés à la connaissance des organisations syndicales.

S'agissant du contrat d'objectif et de moyens, signé le 16 mars, soit la veille du confinement, les moyens qu'ils prévoient notamment en crédits informatiques mais pas seulement, sont d'ores et déjà insuffisants pour rattraper le retard technique accumulé. Tout comme l'est le développement qui remet à la mode la fongibilité asymétrique ou l'enrôlement de l'action sociale au service de l'accompagnement des restructurations. Nous avons déjà donné dans le registre d'une exemplarité que plus personne ne suit.

La quasi-profession de foi du Directeur Général sur l'indispensable accompagnement des agents et le développement de carrières attractives contraste sévèrement avec l'absence de plan de qualification ou les résultats des premiers mouvements de mutations sans CAP. Et nous pourrions poursuivre ainsi, mission après mission, sans parvenir à nous départir de l'idée qu'on nous offre un rabet tout neuf !

Cette crise a conforté la DGFIP dans son rôle majeur dans le fonctionnement de l'État, il serait dommage de continuer à la considérer comme une variable d'ajustement budgétaire. Les agents de la DGFIP ont été, comme à leur habitude, au rendez-vous de la crise .

F.O.-DGFIP dénonce la précipitation de l'administration laquelle est beaucoup moins prompte lorsqu'il s'agit de prendre des dispositions en faveur des agents et qui, sans attendre les décrets d'application de la Loi Fonction Publique, ne demande plus l'avis des CAP en matière de mutation, livrant ainsi les agents au bon vouloir des directeurs locaux. La présence des représentants du personnel dans une CAP avait cette fonction de veiller à la cohérence des mutations annoncées. On en a vu le résultat lors de la publication du mouvement de la catégorie B, mouvement le plus catastrophique depuis l'existence de la DGFIP!

FO demande que de véritables documents de travail quasi à l'identique des documents transmis lors des dernières CAPL de mutation soient transmis aux organisations syndicales.

De surcroît en restant sur le volet RH, la DGFIP se livre déjà à des appels à candidature de contractuels pour des missions et des emplois normalement dévolus à des fonctionnaires titulaires.

Pour F.O.-DGFIP, il s'agit en fait de mettre en œuvre le nouveau réseau de proximité, le recrutement de contractuels en nombre ne pouvant qu'aboutir à une pression accrue sur les fonctionnaires titulaires en matière de mobilité non choisie.

Lors de ce CTL vous nous présentez la formation professionnelle et le budget, mais de façon plus générale quels sont vos projets à venir pour l'ensemble des services du département ? Quel est le calendrier de mise en œuvre du NRP sur le Tarn ? A quand de l'information sur ce sujet ?

Allez-vous continuer la mise en place en 2021 du NRP comme si la crise sanitaire traversée n'avait été qu'un intermède ?

Par ailleurs, FO rappelle que la direction doit tout mettre en œuvre pour enrayer la détérioration des conditions de travail des collègues sur de plus en plus de sites du département.

FO DGFIP demande à la direction d'être vigilante au fait qu'une dégradation de la sphère professionnelle accentue le mal-être, et les éventuelles pathologies, et cela sur des services où les risques psycho sociaux sont bien présents.