

## Déclaration Liminaire CTL du 8 juin 2017

Monsieur le Président,

Comme nos organisations syndicales ne cessent de le dire, les politiques d'austérité appliquées depuis des années affaiblissent la République et cassent le ciment de la protection sociale collective et des services publics. Cette austérité produit des fractures territoriales et sociales dont on mesure chaque jour un peu plus les conséquences, au gré de l'avancée des déserts locaux nés dans le sillage d'une désindustrialisation rampante et de l'abandon des services publics.

Au sein de la Fonction Publique et des services publics, les conséquences des politiques d'austérité se manifestent par des suppressions massives de postes, des réorganisations permanentes de services, et une dégradation continue des conditions de travail.

A la DGFIP, la Direction Générale poursuit son travail méthodique de resserrement du réseau et d'abandon programmé de missions, en accélérant les fusions, restructurations, fermetures et suppressions de sites et postes.

**Solidaires finances Publiques, F.O.-DGFIP et CFTC** dénoncent, à nouveau, cette fuite en avant, ainsi que l'hypocrisie consistant à justifier le sacrifice de bon nombre de structures, au prétexte qu'elles n'atteignent pas « *la taille critique* » alors que la Direction Générale les a rendues ingérables en les asphyxiant.

Pour nous, ce processus est dicté par la recherche du moindre coût, avec pour corollaire, la mise en œuvre d'une industrialisation tous azimuts des missions, pour tenter de pallier la baisse drastique des moyens humains.

Nous le répétons ici, la dotation en effectifs suffisants est la seule solution pour répondre aux enjeux, ainsi qu'aux besoins de la population auxquels la DGFIP doit faire face.

Au plan local, nous tenons à attirer votre attention sur certains points de l'ordre du jour de ce présent CTL :

### Mise en place des SPFE de Toulon 2 et Draguignan 2 :

Nous dénonçons l'anticipation de cette restructuration dans la mesure où le module FIDJI-Recouvrement n'est pas déployé concomitamment au transfert de la mission Enregistrement vers les SPFE.

Ainsi, cette anticipation de restructuration ne sert pas les intérêts des usagers puisqu'ils seront amenés à se déplacer sur 2 sites : au SPFE pour effectuer leur déclaration ou déposer leur acte et au SIE pour le paiement de certaines créances.

Par ailleurs, si la quasi-totalité des créances nées de l'enregistrement d'un acte ou d'une déclaration dans FIDJI seront gérées par le SIE ex-pôle enregistrement sans changement manifeste jusqu'à la livraison d'un module FIDJI-Recouvrement, en revanche, les créances nées de la déchéance d'un régime de faveur interrogent.

En effet, ces créances à recouvrer resteront de la compétence du SPFE.

Or, à défaut de pouvoir compter sur la présence d'un support informatique, les agents qui accompliront la mission seront dans l'obligation de procéder à la production de documents manuels. Ce sera le cas des AMR, AMD et de tout acte relevant de la mise en recouvrement.

Quel progrès !

Nous dénonçons ces conditions de mise en œuvre car il est inacceptable que les agents subissent les dégâts collatéraux d'une restructuration mal pensée au travers de conditions de travail dégradées.

### Missions domaniales et PIE :

Nous ne pouvons que souligner les menaces qui pèsent sur les évaluations domaniales que la DGFIP réalise pour le compte des collectivités territoriales.

En effet, la réorganisation au 1<sup>er</sup> septembre 2017 des services territoriaux de la Direction de l'Immobilier de l'Etat (DIE) - ex France Domaine - va supprimer l'implantation des postes d'évaluateurs dans 42 départements, rendant hypothétiques les évaluations de terrain.

Cette réforme s'accompagnera de la suppression de postes d'évaluateurs et par conséquent ne permettra plus de maintenir une couverture géographique suffisante pour assurer correctement la mission de service public.

Parallèlement, l'augmentation des seuils de consultation obligatoires à 180 000 € (75 000 € actuellement) pour les acquisitions et à 24 000 € (12 000 € actuellement) pour les prises à bail dès le 1/1/2017 va fragiliser encore plus les contours de la mission.

Ajoutons-y la disparition progressive des évaluations dites « officieuses » et nous aurons le cocktail parfait d'une mission sacrifiée sur l'autel des restrictions budgétaires. Tôt ou tard, cette réforme va amener notre direction générale à se

poser la question du maintien de l'évaluation domaniale en direction des collectivités territoriales.

Le fait de multiplier par plus de deux le seuil des évaluations en acquisition fait baisser d'environ 30 à 50% le nombre d'évaluations dans un département lambda. Cela contribue à raréfier davantage les services publics en milieu rural. **Ce relèvement des seuils permet à la DGFIP de justifier ses suppressions d'emplois d'évaluateurs** mais ne tient pas compte de la réforme des collectivités territoriales, à savoir la création des communes nouvelles et le regroupement des intercommunalités. L'objectif de valoriser la mission par ce relèvement des seuils est donc illusoire.

Au plan local, la DDFiP du Var conservera un Service Local du Domaine (SLD), et un Pôle d'Evaluation Domanial (PED) sera constitué sur la RAN de Toulon.

Se posent néanmoins quelques questions importantes :

Tout d'abord, le SLD, chargé du front office, devrait se "recentrer sur la gestion courante".

Les dossiers complexes, soit environ 30% de la charge de travail, seraient transférés aux Pôles de Gestion Domaniale (à l'échelon régional). Ceci en théorie.

En pratique, le SLD, qui n'aura plus la charge, ni la vision complète du dossier, sera toujours acteur dans la gestion de ces dossiers et devra représenter le domaine aux réunions avec les intervenants locaux. Ces actions, ainsi que celles précédant les décisions d'inutilité dans les dossiers de cessions, sont les plus chronophages.

La réalité risque donc d'être loin des chiffres de transfert annoncés !

Mais dans ce cas, comment le DDFiP du Var réussira-t-il à maintenir le même volume d'emplois dans les SLD avec "seulement" 70 % des tâches effectuées, toujours en théorie ?

Quant au PED, créé sur la RAN de Toulon, il ne présente pas de possibilités d'antenne. Vous maintenez cependant géographiquement les évaluateurs résidant sur Draguignan. Pouvez vous nous indiquer si cette situation sera pérenne ?

Enfin, quid de la nomination du ou de la futur(e) Responsable Départemental de la Politique Immobilière de l'Etat ?

Il est clair que cette réorganisation des services des domaines est destinée à supprimer la mission dans un nombre important de territoires et à priver ces derniers d'une expertise appréciée et neutre...ce qui ne sera probablement plus le cas demain !

**Pour nous, derrière la « vitrine » de la nouvelle Direction de l'Immobilier de l'Etat se cache une casse systématique et une perte de l'identité première du service des domaines qui se voulait au plus près du terrain et était légitimement reconnu auprès des consultants. Une privatisation rampante de ce service est**

bien en marche. De plus, là encore, la logique budgétaire l'emporte sur toute autre préoccupation.

Bien qu'elle affirme le contraire, la DGFIP continue, là comme sur les autres missions de notre direction, à supprimer massivement des emplois.

#### Plan annuel de prévention :

L'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention est une obligation réglementaire.

Pour la campagne en cours, 2016/2017, le dossier de campagne comportait une fiche du bureau RH-2C qui précisait les points de vigilance.

Ces points sont, entre autres, les suivants :

- circonscrire le DUERP aux dysfonctionnements structurels,
- mieux caractériser la cotation pour fiabiliser le DUERP,
- mieux communiquer sur le programme annuel de prévention.

Les deux premières recommandations infléchissent sensiblement le rôle du groupe de travail.

Il est dit en effet dans la fiche visée supra que *" seules les situations d'exposition avérées représentatives d'un dysfonctionnement structurel d'un service, fréquent ou récurrent, résultant d'une accumulation de cas individuels, relevant de la responsabilité du chef de service doivent être inscrites dans ce duerp "*.

Ce revirement semble être dû à la forte augmentation du nombre de lignes d'exposition recensées dans le DUERP DGFIP 2015/2016 (+ 105 873 lignes) par rapport au document 2014/2015.

Vous n'avez pas souhaité appliquer ces consignes pour cette campagne, mais vous n'avez pas non plus évoqué cette orientation, possible ou obligatoire, avec les représentants des personnels lors des réunions du GT.

Dans ces conditions, et si des directions ont désormais toute liberté d'infléchir le cadre des campagnes DUERP/PAP, toute synthèse nationale ne voudra plus rien dire compte tenu de l'hétérogénéité des situations présentées.

Quant à la communication, elle semble perfectible. Les agents, qui sont associés, au départ, à la démarche, ont peu d'information sur la mise en œuvre effective du PAP.

Or, si vous voulez - mais le souhaitez-vous ?- que les agents adhèrent au dispositif, la traçabilité et la réactivité entre le signalement dans le Duerp d'un risque potentiel et la mise en œuvre d'une action doivent être améliorées, afin que les agents puissent attribuer l'action à la procédure pour en percevoir l'intérêt.

## TBVS :

La fiche d'analyse qualitative de l'année 2016 a subi une cure d'amaigrissement draconienne passant de 17 pages à 7. Le TBVS de 2015 comportait 52 indicateurs (10 de contexte, 20 de socles et 22 optionnels). L'analyse des indicateurs socles et optionnels passe de 10 pages à 2,5.

Les indicateurs suivant le n° 4 et n° 4b sont totalement absents de la fiche de l'année 2016, parmi lesquels les principaux :

- 5a relatif au nombre de mutations déposées non satisfaites,
- 5b nombres d'emplois non pourvus,
- 8 signalement de violences physiques ou verbales d'origine interne,
- 9a signalement de violences physiques d'origine externe,
- 9b signalement de violences verbales d'origine externe.

La suppression de la communication de ces indicateurs laisse penser qu'ils ne présentent aucun intérêt particulier pour la Direction et/ou qu'elle ne souhaite pas en discuter avec les représentants du personnel.

Les indicateurs 17 à 20 sur les relations sociales ne figurent plus au TBVS 2016, désintérêt de la direction pour ces instances ou preuve de la dégradation du dialogue social ?

Or, la fiche du bureau RH-2C contenue dans le dossier de campagne DUERP/PAP comportait en documentation annexe, la liste des données issues des indicateurs ''Santé sécurité et CVT'' et ''Relations professionnelles'' qui devaient être examinées :

Il s'agit des indicateurs 1 à 14 et 15 à 16.

Nous souhaitons donc avoir une explication justifiant l'absence de la plupart de ces indicateurs de la fiche d'analyse de la DDFiP.

Au-delà de ce constat, des chiffres interpellent, notamment au sujet du contexte général.

En comparaison de 2015, la perte de deux points du taux de couverture des effectifs du département pour s'établir à 93,54 % ne suffit pas à souligner le manque de force de travail dans les services du département et surtout l'hétérogénéité de situation du sous-effectif entre les différentes RAN du département.

Il aurait été bien plus éclairant de connaître le taux de couverture des effectifs par RAN mais vous avez dû juger utile de le rendre inutile.

Nous vous demandons donc de nous communiquer oralement en séance ces informations RAN par RAN pour mieux illustrer les difficultés de certains services pour faire face à la charge de travail.

Pourquoi, ne pas relever non plus l'évolution du sous-effectif pour les catégories A, B et C entre mars 2015 et mars 2016 alors qu'il est passé de 83 ETP dont 56 vacances d'emplois à 117 ETP dont 116 vacances d'emplois soit tout de même une augmentation de 107 % du volume des vacances d'emplois.

Le bilan dressé de ce TBVS interpelle aussi.

Vous constatez, qu'une fois encore, ce sont les agents des services recevant du public qui sont les plus exposés aux agressions externes. Quoi de plus logique ? Cependant, quelle(s) solution(s) proposez-vous ?

Vous semblez étonnés de relever que les métiers d'accueil (caisse et guichet) sont de plus en plus écartés des souhaits des agents alors qu'ils bénéficient de l'octroi de primes spécifiques. Est-ce à vos yeux un paradoxe ? Pensez-vous réellement que les agents concernés sont correctement indemnisés de la pénibilité générée par ces métiers ?

Nous en profitons donc pour réitérer notre exigence d'une bien meilleure considération des agents en front office par un abondement du montant des primes allouées et par un élargissement du périmètre des agents concernés.

Vous constatez également que lorsqu'un service est de manière structurelle en sous-effectif, les tensions sont assez fortes avec des cas plus importants d'agents en difficulté.

Heureusement que le TBVS existe, sans quoi vous manqueriez cruellement d'éléments concourant à votre éclairage !

Vous tenez à souligner l'action de la direction à l'attention de certains de ces services en soulignant le PRS et les SIP et en relevant pour ces derniers des indicateurs sociaux évoluant positivement.

Alors que le nombre de congé maladie de courte durée inférieure à 5 jours augmente entre 2015 et 2016 et que le cumul des écrêtements horaires est toujours supérieur au ratio de la répartition départementale des emplois affectés, comment pouvez-vous affirmer que la situation des SIP s'améliore ?

Plusieurs explications sont possibles :

- soit nous n'avons pas sous les yeux le même TBVS,
- soit vous faites référence à des indicateurs que vous avez volontairement écartés de la version communiquée,
- soit vous avez tenu à relever la situation des SIP parce que c'était la moins pire des situations structurelles.

Que dire des points d'alerte sur certains services ?

Etre plus évasif dans cette rubrique aurait consisté à ne pas la servir.

Vous évoquez certains services de direction et n'en citez qu'un seul (celui des RH). Et les autres ?

Vous évoquez deux trésoreries mixtes sans les citer. Quelles sont-elles ?

Vous concluez en indiquant qu'il n'y a pas de services réellement en difficulté. Quel déni de réalité.

Il n'y a que vous M. le Directeur pour ne pas reconnaître que des services sont à l'agonie et des agents en souffrance.

Est-il nécessaire de vous dire que les actions mises en œuvre sont nettement insuffisantes en regard de la dégradation des conditions de vie au travail ?

L'état des lieux de la vie des services est catastrophique et il faudrait être sourd ou aveugle pour ne pas le savoir.

Attardons-nous quelques instants sur l'analyse du baromètre social mené par la DGFIP elle-même pour avoir une vision bien plus large que celle d'un TBVS édulcoré.

Cette année, plus de 46.000 agents ont répondu à l'enquête administrative, soit 44% de participation. C'est 10 points de moins qu'en 2013.

Est-ce à penser que les agents commencent à se lasser du manque de volonté administrative de remédier aux difficultés portées par cet état des lieux ou bien manquent-ils de temps tout simplement pour y prendre part ?

Bien que la participation soit en baisse, les insatisfactions relevées sont, elles, en hausse :

- 63% des agents sont pessimistes sur leur avenir au sein de la DGFIP soit 8 points de plus qu'en 2016.
- 73 % pensent que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens soit 7 points plus qu'en 2016.
- 62 % affirment manquer de temps pour correctement accomplir leur travail et 95% ont le sentiment de travailler dans l'urgence.
- 67 % estiment que le climat social n'est pas bon à la DGFIP soit 6 points de plus qu'en 2016.
- 78 % pensent que l'écoute des agents n'est pas assez importante.
- 57% ne croient plus à l'allègement des tâches qui était la grande promesse de M. PARENT.
- 61% se disent insatisfaits de leur rémunération.

Combien de baromètres faudra-t-il encore aux Ministres et responsables de la DGFIP pour prendre conscience du fossé grandissant entre leurs décisions, leurs orientations, et la réalité quotidienne ?

Au fil du temps, la prise en charge de ces questions essentielles a été transformée en un suivi purement administratif et formel. L'absence de volonté au plus haut niveau a fait le reste.

Pour en finir avec ce TBVS, nous sommes surpris de lire, en conclusion, que vous manifestez le souhait de conserver dix indicateurs alors que cette année votre TBVS n'en développe que cinq.

Nous attendons des explications pour tenter de comprendre cette incohérence.

## Rapport d'activité :

La lecture du rapport d'activité 2016 de la DDFiP du Var traduit le profond décalage entre la vision édulcorée et deshumanisée de l'activité par la DDFiP et la réalité au plus près du terrain vécue par les agents. En voici quelques exemples :

Le satisfecit de la DDFiP :

*« L'année 2016 n'a pas dérogé aux précédentes s'agissant des moyens alloués à la DDFiP du Var : en effet, l'allocation des ressources humaines et budgétaire est toujours sous contrainte.*

*Dans cette situation, la DDFiP du Var a assuré l'ensemble des missions qui lui sont confiées qu'il s'agisse des missions fiscales de gestion et de contrôle, des missions de gestion publique au service de l'État et du secteur local de manière tout à fait satisfaisante comme l'indiquent les différents résultats contenus dans le présent rapport.*

*Cette performance a été possible grâce aux importantes avancées en matière de dématérialisation dans le domaine fiscal et du secteur public local, aux mesures de simplification mise en place, aux réorganisations opérées et aux priorités mises en œuvre. »*

Les représentants Solidaires Finances Publiques, FO-DGFiP et CFTC-DGFiP élus au CTL soulignent l'absence de considération portée aux agents qui permettent pourtant d'obtenir cette performance.

A aucun moment, la DDFiP ne parle des agents si ce n'est de leur nombre. Un rapport deshumanisé sans aucun lien avec les difficultés vécues par les agents sur le terrain, sans aucune mention de l'investissement et du mérite des agents du Var dans l'obtention du résultat et au final, sans aucune reconnaissance.

*« La DGFiP a de nouveau privilégié la promotion interne de ses agents.*

*Ainsi, 71,56 % des postes d'inspecteurs des Finances Publiques ont été offerts en interne (concours interne et examen professionnel) »*

Cette présentation ne résiste pas à la réalité statistique : si effectivement, le recrutement en interne a été privilégié, le nombre d'admission est passé pour ces deux épreuves de 570 admis en 2010 à seulement 307 en 2016.

En outre, il est affligeant de constater que vous confondez agents et emplois ou postes de travail.

A la trésorerie de Barjols, nous tenons à infirmer vos écrits et à les corriger car vous n'avez pas installé quatre agents mais quatre postes de travail correspondant bien à quatre emplois transférés mais qui ne sont pas tous pourvus.



Pour le reste, nous constatons amèrement que le résumé de votre activité est bien plus tourné vers l'extérieur que vers les services dont vous avez la responsabilité et qui sont loin de se trouver dans une saine situation.

#### Accueil personnalisé sur rendez-vous :

L'organisation, selon la fiche point d'étape, repose sur le chef du SIP, son adjointe et une contrôleuse de secteur d'assiette.

Si ce mode organisationnel permet aux autres agents d'accomplir leurs missions hors accueil, il semble assez chronophage pour l'adjointe et la contrôleuse, d'autant que pour les cas complexes un seul rendez-vous ne suffit pas forcément.

Les missions du B secteur, mais également celles de l'adjointe, en ont donc forcément pâti.

Quant au déploiement du système dans d'autres SIP, nous insistons sur la nécessité de l'appuyer uniquement sur des agents volontaires, compte tenu de l'impact de cette forme d'accueil sur l'accomplissement des missions traditionnelles des personnes qui l'assurent.

#### Gestion des hébergés :

Nous devons tout d'abord revenir à la réalité et regarder d'où viennent les SAR : ils sont dans la continuité pleine et entière de la démarche stratégique et s'inspirent assez fidèlement du rapport de l'Inspection Générale des Finances de mai 2015 sur le rôle des comptables publics auprès des collectivités territoriales les plus importantes.

Même s'ils rendent des services appréciés à des collègues « enfoncés », les SAR ne doivent pas faire oublier qu'ils sont le cheval de Troie de la disparition des postes SPL ruraux et constituent une mauvaise réponse à un vrai problème lié à la réduction des effectifs. On est clairement en face d'une quasi organisation de la carence des effectifs pour mieux inciter à regrouper et industrialiser les missions.

Le poste ne sera alors plus qu'une « coquille vide » destinée à être absorbée ou supprimée tôt ou tard. En cela, le SAR est plutôt un Système d'Accélération des Restructurations.

Concernant la gestion des hébergés, l'expérimentation montre ses limites.

En effet, si cette opération a réellement permis une mise à jour efficace des stocks existants dans les 2 trésoreries concernées, une définition et une harmonisation des pratiques doivent être engagées.

Et pour nous, cela ne peut passer que par une formation intensive des acteurs œuvrant dans la gestion de ces dossiers, et par la mise en place d'un réseau de soutien (réfèrent départemental) plutôt que par un transfert définitif de la mission "hébergés" au SAR.

Néanmoins, cette expérimentation aura eu le mérite de démontrer que la technicité induit l'adossement à un poste comptable, prouvant ainsi la limite de l'exercice auquel la DGFIP se livre depuis fin 2015. Autre détail significatif, les postes concernés par cette expérimentation sont en sous effectifs, puisque là où il y a des moyens humains, le travail se fait.

**Maintenir un réseau de proximité doté d'effectifs suffisants est le meilleur moyen de sauvegarder la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, pilier et clé de voûte de toute l'organisation du secteur public local.**