



CTL du 06 octobre 2022 Déclaration commune CGT/FO

La synthèse nationale du «Grand remue-méninges» qui est parue le 20 septembre est un document intéressant à plus d'un titre.

En 40 pages, elle met en avant des constats partagés par les organisations syndicales, qui valident donc sur le fond nos analyses, que vous considérez systématiquement comme celles de Cassandra et d'empêcheurs de tourner en rond.

Elle valide également notre analyse quant à la démarche du grand remue-méninges sur la forme, développée devant le DG lui-même lors de sa venue à Rennes en juin dernier avec notre déclaration commune CGT/FO. Personne n'est dupe de ce nouveau tour de passe-passe managérial du DG, digne d'un bateleur de foire.

Si le DG ne peut raisonnablement pas faire l'impasse sur le mécontentement des agents de la DGFIP, dans tous les domaines, les prétendues solutions qui sont évoquées dans le document étaient écrites d'avance et vont à l'inverse des revendications portées par nos organisations et les souhaits des agents.

Ainsi, si le document évoque l'idée de «ralentir le rythme des réformes» et de «stabiliser les organisations issues du NRP avant d'engager de nouvelles restructurations», en réalité, **c'est exactement l'inverse qui s'annonce.**

Déjà, avec le NRP, le réseau de nos trésoreries a été liquidé et on sait que les maisons France Service ne sont que des relais «tout numérique» sans compétence propre.

Avec la poursuite des chantiers de la démétropolisation, c'est la mise en place de pôles nationaux qui bouleverse nos conditions de travail et qui liquident les services de pleine compétence. C'est la généralisation de l'industrialisation des tâches dans nos services.

Quelques exemples à la DFRFiP 35:

- La mise en place d'un Centre De Contacts Pro à Cahors sur le modèle des Centres de Contacts des particuliers va bouleverser les conditions de travail et menace directement les Services des Impôts des Entreprises (SIE) locaux, déjà largement en sous effectifs ;
- La mise en place d'un Service d'Appui à la Publicité Foncière à Redon va également bouleverser celles des agents du Service de la Publicité Foncière (SPF), lequel a vu ses charges de travail exploser à la suite des fusions incessantes des SPF dans la DRFiP 35 ; Les missions foncières (*Foncier innovant*) et de contrôle fiscal (*Data Mining*) sont également dans le collimateur de la DG.
- De lourdes réorganisations sont prévues à court terme pour les Services des Impôts des Particuliers (SIP) avec la montée en puissance de l'application GMBI (gérer mes biens immobiliers), et la liquidation annoncée de l'application ILIAD ;
- La liquidation en cours du PNAA (pôle national d'apurement administratif) dont l'avenir pour les agents reste flou et la mise en place des Centres de Gestion Retraite à Rennes et Fougères, la réorganisation des services de la Direction ;
- La précarisation rampante de notre administration avec un recours massif aux agents contractuels, à la TCA par exemple, mais tous les services sont concernés avec une DRFiP 35 «championne de la DG» en matière de recours à la contractualisation.

Que contient cette synthèse ?

Des constats:

«En premier lieu, la gestion des emplois et des effectifs est un des principaux sujets d'inquiétude et de tensions relevés par les agents (suppressions et relocalisations d'emplois, départs massifs, recrutements insuffisants, rythme des mouvements et du

recrutement au choix, impossibilité de se projeter dans un avenir de moyen terme, la crainte d'un affaiblissement de la DGFIP et du service public de façon générale (désengagement de l'Etat).»

En réponse, d'autres en appellent à l'affirmation des valeurs de la DGFIP pour retrouver du sens à nos métiers. En matière de ressources humaines, la DGFIP est face à un double enjeu : maintenir une haute technicité (crainte d'une perte de compétences et de connaissance) et faire face à un sentiment de perte du collectif de travail. Le recours aux agents contractuels interroge (stratégie, intégration, devenir, possible remise en cause du statut de la fonction publique) et le recrutement au choix est perçu comme un frein à la mobilité

Outre le rythme effréné des réformes et des réorganisations (*ralentir et stabiliser les réformes et éviter les empilements*),

La synthèse évoque «*la question de la corrélation des suppressions d'emplois aux baisses effectives de charges qui ont été le point de départ des discussions menées, l'appréhension de ces évolutions et de leur impact sur l'exercice des missions des agents*».

Par ailleurs, «*de nombreuses préoccupations portent sur l'intérêt pour le travail et une perte de motivation est soulignée, induite par les évolutions structurelles qui sont parfois perçues comme conduisant à une hyperspécialisation du travail, et donc un appauvrissement des tâches, des travaux répétitifs et/ou à faible valeur ajoutée.*»

En réponse, le DG propose de dynamiser ce qui reste de la DGFIP:

Les solutions proposées par le DG sont ultra-régressives, il ne s'agit que de la poursuite et l'accélération des fusions de services et des restructurations à plus grande échelle, vendue avec votre charabia managérial habituel: «*mutualisation, optimisation, rationalisation, partenariats publics-privés, benchmarking, management en mode agile*» et autres «*Task Force*» qu'on retrouve mises à toutes les sauces dans la synthèse.

Quelques exemples édifiants:

- Réfléchir à la spécialisation des petites DDFIP, voire à la disparition des plus petites directions ;

- Régionaliser dans un premier temps les métiers informatiques par DISI voire dans un second temps les regrouper en une seule DISI ;
- Regrouper à un niveau supra-départemental les missions fragiles (amendes, recettes non fiscales, centralisation comptable, reliquat de taxe d'urbanisme, formation professionnelle ... et développer les compétences croisées (SFDL, formation professionnelle, domaines...)
- Mutualisation entre les directions : spécialiser des directions sur des sujets (fonctions budgétaires, rescrits, audit, huissiers) ;
- Mutualiser le pôle RH, BIL, audit afin de rationaliser les ressources ;
- Mutualiser les services de proximité de la médecine de prévention avec les autres ministères et administrations implantées ;
- Pousser l'ambition de dématérialisation le plus loin possible avec de nombreux chantiers ;
- Reconnaître un droit à la dérogation permettant aux services en difficulté de s'exonérer temporairement de certaines consignes ;
- Institutionnaliser un dispositif d'entraide (exemple: **task force à décliner dans le secteur public hospitalier**) ou de gestion mutualisée entre DDFIP. Etc Etc

Dans le cadre du déploiement du télétravail:

- Engager une réflexion sur l'optimisation et la gestion du parc immobilier ;
- Passer au système des tickets resto plutôt que le restaurant administratif Etc Etc

Recrutement et RH:

- Renforcer la détection des problèmes psychologiques et/ou comportementaux ;
- Réaliser un **benchmark** sur le recrutement auprès des grandes entreprises privées pour **adapter nos concours dépassés** ;
- Proposer des postes au choix pour tous les grades ;
- Constituer des équipes d'ambassadeurs /influenceurs DGFIP : communiquer par des publicités nationales (campagnes d'affichage, spots TV, publicité sur les réseaux sociaux) à l'instar de ce que fait l'armée ;
- Se doter d'un vrai budget de communication (ex L'Armée de Terre recrute) ;
- Recruter des sportifs de haut niveau pour porter les couleurs de la DGFIP lors de compétitions ;
- Créer une **task force attractivité** au niveau national et inter-régional ;
- Détecter les hauts potentiels dans chaque catégorie ;

- Mettre en place (à titre expérimental) des mutations sur profil pour tous les grades en parallèle du mouvement national classique ;
- Attribuer une vraie prime de technicité aux méritants, réinstaurer les bonifications au niveau de la notation, reconnaissance individuelle et collective du mérite ;
- Valoriser l'engagement et la responsabilité des agents par exemple en laissant plus de marges de manœuvre aux directeurs ;
- Valoriser les intérimaires dans les services administratifs ;
- Développer les leviers pour récompenser les agents méritants Etc Etc

Missions:

- Généralisation de l'accueil physique exclusivement sur rendez-vous ;
- Créer une **task-force pour les interventions en France services** ;
- Expérimenter sur la base du volontariat un élargissement de nos plages d'accueil physique de RDV, y compris pendant les pauses méridiennes ; Élargissement des plages d'appel téléphoniques ;
- Mettre en place de bus Finances publiques ;
- Spécialiser le SIP sur le traitement du contentieux d'assiette (création de pôles dédiés au contentieux, transformation d'un SIP dans ce sens au niveau départemental ;
- Accorder de la souplesse aux directions dans leur organisation des SIE (un service composé d'une cinquantaine d'agents semble la norme optimale) ;
- Relancer l'expérimentation des agences comptables du SPL ;
- Créer une **task force lutte contre la fraude** regroupant les filières du renseignement en lien direct avec le judiciaire etc etc...

Opérations NRP dans la DRFiP 35 au 1^{er} janvier 2023:

À l'ordre du jour de ce CTL, les opérations NRP au 1^{er} janvier 2023 dans la DRFiP viennent illustrer ce tableau de la poursuite effrénée des restructurations, avec le transfert de l'activité de la trésorerie de Montauban vers le SGC de Montfort, celui de l'activité de la trésorerie de Liffré vers le SGC de Fougères et de Montfort, l'activité du SPL de la trésorerie de St Malo municipale au SGC de Dole de Bretagne et avec la création de la trésorerie hospitalière de St Malo.

En effet, la création des SGC industrialise les missions des agents qui effectuent des tâches **moins intéressantes, moins diverses, mais de manière répétitive et en grande quantité.**

Avec ces opérations, vous parachevez le chantier de destruction du réseau de la DRFiP 35 engagé avec le NRP.

Pour ces raisons, nos sections CGT et FO ne participeront pas à ce CTL.

À la suite de la journée de grève et de manifestations du 29 septembre appelée localement par nos sections syndicales CGT, Solidaires et FO, nous réaffirmons dans l'unité l'exigence de l'ouverture immédiate de négociations pour:

- une revalorisation immédiate de 10% de la valeur du point d'indice avec rattrapage et indexation sur l'inflation, la revalorisation des grilles, des rémunérations plus justes pour les non-titulaires ;
- un complément de traitement indiciaire (CTI), déjà octroyé aux professionnels de santé à hauteur d'au moins 40 points d'indice, dans la perspective d'intégration dans le salaire des primes à valeur salariale pour toute la Fonction publique ;
- une augmentation mensuelle substantielle pour tous de l'IMT (Indemnité Mensuelle de Technicité), l'augmentation régulière et substantielle de la valeur du point d'ACF.

Comme le confirme la synthèse du *Grand remue-ménages*, sur ce sujet, la DG s'obstine à ne promouvoir que des réponses provocatrices sur la base du seul «mérite». Autrement dit, de la compétition entre agents et une individualisation sans précédent de notre rémunération.

C'est pourquoi, nos syndicats s'opposent à tout dispositif de rémunération au mérite et à toute refonte des modalités de rémunération à enveloppe constante et induisant de fait de distribuer quelques miettes à certains, sur le dos du plus grand nombre !

Enfin, nous rappelons que la retraite est le résultat de l'action syndicale. Notre système par répartition permet d'assurer la solidarité entre les salariés et entre actifs et retraités. Il faudra compter sur la CGT et FO pour les défendre ! **Nos organisations s'opposeront à toute réforme conduisant à réduire les droits à la retraite et à faire travailler plus longtemps pour en bénéficier, et à toute mesure remettant en cause les régimes de retraite existants**

Rennes le 06/10/2022