

## Déclaration liminaire CTL du 29/01/2018

Nous commençons la nouvelle année par des remerciements :

- Au gouvernement pour son sens du service public qu'il entend déployer magnifiquement avec sa démarche CAP 2022.

- Ensuite, avec beaucoup de chaleur et de respect, à notre grande DGFIP et de vives félicitations au Directeur Général qui, dans un message aux agents, s'est « gargarisé » de la diminution du nombre de suppressions d'emplois pour 2018, en ajoutant aussitôt qu'il s'agissait d'un répit et que les prochaines années allaient être très difficiles.

D'ailleurs, il engage tous les services à être les pionniers d'une nouvelle fonction publique d'État : que faisons nous jusqu'à présent ? Pense-t-il que tous les agents prendront le train « En Marche » ??

Dans un pays où la fraude fiscale est estimée entre 40 et 80 milliards d'euros par an, les gouvernements successifs depuis plus de 10 ans ont décidé d'affaiblir chaque année l'administration qui a en charge la collecte et le contrôle de l'argent public.

Ils ont trouvé comme relais de cette politique, nombre de hauts fonctionnaires de Bercy et jusqu'à la Cour des comptes, qui soutient la volonté de démantèlement de notre administration.

Certes les éléments de langage dont se délectent les décideurs viennent policer, arrondir les angles, projeter un imaginaire de dématérialisation et de « partenariat ». Les coups de massues que prennent les fonctionnaires et leurs missions, particulièrement dans notre Administration, laissent pourtant des séquelles. Celles-ci, pas forcément toujours visibles, finissent par l'être, portant atteinte à nos missions de service public.

Ces choix, car ce sont des choix, ont comme objectif le démembrement de l'État Social, au profit d'un recentrage autoritaire sur un pilotage néo-libéral.

Car, en effet, ne peuvent être dissociés les missions et leur contenu comme d'ailleurs les principes d'égalité d'accès et de traitement du statut et des droits et garanties des agents qui les mettent en œuvre.

Dénaturer les missions entraîne forcément la remise en cause des droits des agents.

**C'est dans ce cadre que s'inscrit l'oukase des nouvelles règles de gestion, qui affaiblit considérablement les droits et garanties des agents à travers un nouveau dispositif de règles de mutation et d'affectation.**

Ce qui permet de lutter contre l'arbitraire et le fait du Prince, c'est le traitement égalitaire des agents et les garanties nationales pour chacune, chacun, d'être logé à la même enseigne dans ses choix professionnels de mobilité et d'affectation. Cela notre DG n'en veut plus. Tout comme de nombreux directeurs locaux qui ont depuis la fusion demandé ces régressions pour gérer plus facilement « leurs » agents.

Le DG ne veut plus de règles nationales, transparentes, contrôlées et opposables à l'arbitraire de l'État patron. Il veut de la mobilité forcée, il veut de la flexibilité, il ne veut plus des agents, il veut des sujets.

**Cela vient d'ailleurs en complément de la volonté d'introduire l'aléatoire dans la rémunération des agents avec le projet de RIFSEEP. Cela s'imbrique en toute logique.**

## **Les agents ne sont pas dupes et ne le seront jamais car les faits sont têtus !**

Les gargarismes des éléments de langage, à coups de parcours professionnel, de mobilité professionnelle ne revêtent en fait que des chemins chaotiques que devraient parcourir les agents malgré eux.

Car le sens de cette remise en cause des droits et garanties des agents se révèle dans une contradiction majeure : celle de prôner la mobilité pour la carrière et les missions et d'organiser dans le même temps l'immobilité forcée pour les nouveaux agents ou les agents mutés ou lauréats à une promotion, et d'autre part la mobilité forcée au gré des restructurations.

Cette contradiction, c'est celle de prôner la stabilité en limitant les droits des agents en les empêchant de muter – la nécessité de service - et celle de les obliger à suivre la mission dans le cadre de restructurations, fusions, fermetures de services en mettant fin à la règle d'affectation nationale RAN et Mission structure.

Jusqu'alors l'affectation RAN mission structure obligeait l'administration à maintenir à la commune et à la RAN les agents dont les missions sont supprimées. Demain, ce verrou sauterait et vous penseriez ainsi avoir les coudées franches pour la grande valse des services et la mise en mouvement du grand troupeau.

Le rôle des organisations syndicales, c'est de défendre les intérêts moraux et matériels des agents. Derrière l'aléatoire de la gestion et des règles d'affectation, il y aura forcément l'aléatoire dans les conséquences sur la vie de tous les jours, y compris familiale, des choix imposés aux agents dans une logique de resserrement géographique du réseau, d'ultra-concentration des services, de mise en place d'une organisation du travail toujours plus tayloriste dans des centres départementaux ou régionaux dédiés.

C'est encore le cas avec **la création des CSRH** (centre de service des ressources humaines) et la CGT le dit ici : nous n'allons pas garder un service des Ressources Humaines de proximité et de pleine compétence à Agen ! La création du CSRH à Bordeaux va entraîner un transfert d'emplois des RH locaux vers ce centre régional. La suppression déjà dès 2018 d'un emploi B au service RH à Agen est de ce point de vue significative ...

Même exemple en pire, avec le service des recettes non fiscales qui voit fondre ses effectifs (-1 B et -1 C). Inutile de vouloir nous faire croire que le transfert des missions vers différents pôles ne condamne pas à terme, ce service dans notre direction.

**Concernant justement les suppressions d'emplois, pour 2018 la variation nette affichée est de -12 pour la DDFIP 47.**

Vous ciblez certes les emplois déjà vacants. Mais vous envoyez aussi des signaux forts notamment contre les SIP qui supportent près de 20% des emplois supprimés. A l'heure de la privatisation du recouvrement à la source et à l'externalisation tarifée du renseignement téléphonique, le message est clair : rendre le quotidien des agents des SIP encore plus difficile et anticiper le PAS et la réforme de la TH.

En tout cas, localement la seule visibilité pour les agents des SIP de Villeneuve et de Tonneins, c'est la suppression respectivement d'un emploi B et d'un emploi C. En suivant cette logique :

- **1/** il vous sera difficile de nous faire croire qu'à Agen, **la fusion des 2 secteurs « assiette »** ne préfigure pas aussi les conséquences à venir du PAS et de la réforme de la TH.
- **2/** Alors que vous rencontrez les plus grandes difficultés à justifier **auprès des agents du SIP/CDIF de Villeneuve sur Lot le transfert de la mission foncière**, vous inscrivez à l'ordre du jour de ce CTL **la fusion au CDIF d'Agen des 2 secteurs informatiques actuels** pour accueillir les communes gérées par Villeneuve.

Comme d'habitude, contrairement à votre engagement lors de CTL et CHS précédent sur une « possible réversibilité du projet », vous anticipez tout seul de votre côté les conclusions des groupes de travail et autres rapports devant être établis sur le sujet ...

Personne à la DDFIP 47 ne se souvient d'une restructuration réussie dans de telles conditions !

En attendant, le travail s'accumule dans les services, le contrôle fiscal fait grise mine,.. et on continue de tenter de dissuader l'usager de venir au guichet.

**La généralisation de l'accueil sur rendez-vous** (au cas de ce CTL, **Marmande et Villeneuve sur Lot**) a pour seul objectif de faire baisser la fréquentation au guichet comme en attestent les chiffres. Si le dispositif téléphonique fonctionnait correctement, avec des effectifs suffisants dans les services, au lieu de ces plate-formes téléphoniques inhumaines et payantes, nous n'aurions pas besoin de ces nouveaux modes d'accueil.

La aussi, le ton parfois sentencieux et la méthode « Coué » utilisés lors des réunions de présentation du dispositif, ne suffisent plus à duper les agents des services concernés !

Nous en terminerons en abordant le réseau des Trésoreries, certes pas prévu à l'ordre du jour, mais qui n'en demeure pas moins particulièrement impacté par le flot des restructurations incessantes de tout poils. Excusez du peu, mais là décidément, **supprimer des emplois à Monflanquin, à l'OPH et à Villeneuve Municipale**, c'est confirmer la stratégie de l'épuisement des collègues (déjà parfaitement bien utilisé dans ce département) pour anticiper regroupement et service d'appui au réseau. Voire transfert des missions vers d'autres cieux. Sur ce sujet précis, merci de nous confirmer le départ au privé de l'OPH au 1<sup>er</sup> Janvier 2019 ?!...

Les conditions de travail se dégradent, les agents souffrent, mais à quoi bon le répéter puisque, manifestement, l'empathie et l'écoute (à voir le résultat du baromètre social si on l'a un jour) ne font pas partie des priorités à traiter par nos directions !

L'ambiance de plus en plus désastreuse au sein de notre direction du Lot et Garonne, et les nombreuses discussions avec les agents qui vivent en silence leur souffrance au travail, nous inquiètent de plus en plus.

**Plus que jamais, la section CGT Finances Publiques du Lot et Garonne tire la sonnette d'alarme !**