

la
cgt

Finances
Publiques

FINANCES PUBLIQUES

LE MAGAZINE
DE LA CGT

Le mag *syndical*

170

160

REFUS DU
DIALOGUE SOCIAL

SPÉCIAL

LETTRES OUVERTES
DE LA CGT FINANCES
PUBLIQUES AU DG

déc. 2016

n°22



le mag syndical n°22 - Décembre 2016

CGT - Finances Publiques

case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80

Fax : 01 48 70 71 63

Directeur de publication : B. MONZOLS

GP n° CPPAP : n° 0215 8 06183

Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €

sommaire

sommaire

> 3

Édito

> 4 - 5

Lettre ouverte HANDICAP
Du 18 octobre 2016

> 6

Lettre ouverte TÉLÉTRAVAIL
Du 19 octobre 2016

> 7

Lettre ouverte Brigade Nationale
d'Intervention en matière de
Publicité Foncière
Prévu le 17 octobre et reporté
au 7 novembre

> 8 - 9 - 10

Lettre ouverte DIALOGUE SOCIAL
17 octobre 2016

> 11 - 12 - 13

Lettre ouverte PLATE-FORME

> 14 - 15

Lettre ouverte CHORUS ET
ORGANISATION DES RECETTES
NON FICALES
Du 14 novembre 2016



Face au comportement de l'administration, le dialogue social demeure au point mort.



Le Secrétaire Général des Finances Publiques
Olivier VADEBOUT

En cette fin d'année 2016, 1630 suppressions d'emplois sont annoncées par la Direction Générale des Finances Publiques. Plusieurs centaines de services et de sites vont être fermés et disparaître en 2017, pour la 15^e année consécutive.

Depuis 2009, 20 000 emplois ont disparu. Ce ne sont pas les 500 emplois soi-disant « sauvés » qui inverseront la tendance. En effet ces « 500 emplois » sont identifiés comme dédiés à la mise en place du prélèvement à la source, véritable « bombe à retardement » pour le système fiscal français et son service public.

Parallèlement les attaques contre le statut des fonctionnaires, le temps de travail, la carrière et la rémunération ne manquent pas. Le Rapport Laurent, le Rapport Touret et l'avis du Conseil Économique, Social et Environnemental prévu en décembre 2016 devraient aller dans le même sens.

Depuis le début du mois d'octobre 2016, les organisations syndicales CGT SOLIDAIRES et FO ont décidé de boycotter le dialogue social et ne se sont plus rendues aux réunions institutionnelles nationales ainsi qu'aux groupes de travail. Devant l'absence de dialogue, la dureté, le mépris et la volonté affichée par l'administration d'avancer très vite dans des réformes destructrices (missions, droits et garanties des personnels, service public), les organisations syndicales ont préféré ne pas participer à ce simulacre de dialogue. La CGT a décidé d'adresser au Directeur Général des lettres ouvertes sur chaque sujet programmé après une analyse des documents préparatoires pour porter les revendications des personnes. Ce mag est une compilation de celles-ci.

À cause du comportement de l'administration, le dialogue social demeure au point mort. Le Comité technique de réseau du 24 novembre en est encore un bel exemple, malgré la mobilisation du 15 novembre dernier de plus d'un agent sur trois avec des actions inscrites dans la durée dans plusieurs départements comme le Gard et les Hautes-Pyrénées mais aussi tout au long de l'année comme dans comme le Cher les Pyrénées Orientales, et bien sûr le Nord dès le 10 octobre.

Plus que jamais pour sauver la DGFIP et notre conception du service public, il faut continuer à développer et intensifier les luttes sur tout le territoire dans les semaines et les mois à venir.

Contre le fatalisme et la résignation, tous et toutes dans l'action !

Bonne lecture.



LETTRE OUVERTE HANDICAP

18 octobre 2016

Vous vous êtes félicité sur Ulysse, le 8 septembre 2016, d'un taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 6,33% et de l'exemplarité de la politique menée à la DGFIP. Cela vous conduit à vous satisfaire du non versement d'une contribution au FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnels Handicapés de la Fonction Publique). Pour la CGT Finances Publiques, la DGFIP ne doit pas se satisfaire d'une politique d'affichage et doit donc mettre de réels moyens en vue de l'intégration des personnes handicapées à la DGFIP.

Cela implique qu'il soit mis fin à la logique du moindre coût menée par l'administration :

- La CGT Finances Publiques conteste tant le mode de recrutement des travailleurs handicapés sous contrat que la sélection faite en fonction de l'adaptabilité de l'agent à son poste de travail plutôt qu'en mettant les moyens adéquats pour adapter le poste au handicap.
- La CGT constate que certains types de handicaps sont écartés systématiquement lors des entretiens au motif du coût important que l'adaptation du poste pourrait entraîner.
- La CGT Finances Publiques rappelle donc son attachement au principe du recrutement par voie de concours, seul rempart contre l'arbitraire.

Cela implique d'avoir une réflexion approfondie autour de l'adaptation des épreuves de concours, les moyens proposés par l'administration aux personnes handicapées à ces épreuves n'étant pas adaptés à toutes les situations. Pour la CGT Finances Publiques, le recrutement par voie contractuelle est inacceptable et discriminatoire. Les agents sous contrat n'ont pas les mêmes droits et garanties que les agents ayant obtenu un concours.

Ce mode de recrutement au vu de situations rencontrées démontre son inefficacité :

- Difficultés accrues pour suivre une scolarité dense, au rythme soutenu, pas toujours compatible avec la gestion de problèmes de santé ou de fatigue liés au handicap;
- La proportion de contractuels handicapés non titularisés plus élevée que celle des autres agents (renouvellement de contrat ou licenciement).

La CGT continue de dénoncer le stage d'application probatoire que vous imposez uniquement pour les contractuels handicapés recrutés B. Cette discrimination reste inadmissible. Concernant l'évolution de la carrière des agents en situation de handicap, la CGT Finances Publiques déplore l'absence totale de proposition face à l'évidente différence de progression entre les personnels handicapés et dits « valides ». La promotion par concours des personnels



handicapés est de 28,9% contre 62,9% pour les personnels dits « valides ». Quel que soit le type de promotion (Concours, examens professionnels, listes d'aptitude, tableaux d'avancement...) les personnels handicapés progressent au moins deux fois moins que les autres personnels dans leur carrière. Ces disparités mettent en avant la non adaptation en matière de recrutement, des concours ou examens professionnels et de formation. Quant aux évaluations, le constat est clair, les personnels en situation de handicap sont moins bien évalués durant leur carrière. Sur la convention FIPH/DGFIP, nous avons appris, par voie de presse, et suite à la conférence des présidents d'université, que, 30 millions d'euros correspondant aux contributions de ces dernières, ne seraient pas versées au FIPHFP afin de financer ... des vigiles ! La CGT, qui s'est battue avec beaucoup d'autres organisations au comité national du FIPHFP, contre le prélèvement indu de 29 millions d'euros par an sur trois ans qui pèse sur les actions du fonds, ne peut que condamner une telle disposition si elle était prise. Il s'agit d'un véritable détournement de fonds par l'État ! Comment dès lors ne pas s'inquiéter de l'incertitude quand au versement à la DGFIP de ces aides destinées aux actions en faveur des agents en situation de handicap et à l'accessibilité des locaux professionnels. Les motifs avancés par la DGFIP, lors des refus de prise en charge des aménagements de poste ou encore de transport spécialisés, restent obscures voir scandaleux. La CGT Finances Publiques dénonce la non prise en compte immédiate des recommandations des médecins de prévention par les directions ! ! La fiche décrivant l'accompagnement du correspondant handicap local (CHL) appelle de la part de la CGT, les remarques suivantes : Au delà de conforter une fonction et de renforcer des missions, il faut définir pour le correspondant local une véritable doctrine d'emploi ainsi qu'une valorisation de cette fonction. Il convient d'arrêter de confier cette tâche comme une énième mission à l'assistant de prévention ou à un cadre A de Direction. Enfin, pour la CGT, il faut valoriser cette tâche par une formation adaptée. A propos de la validité des certificats médicaux dans le cadre des concours DGFIP, si nous apprécions comme favorable l'allongement à 1 an de sa validité, nous déplorons que cette visite auprès d'un médecin agréé, ainsi que les frais pour se rendre à la visite, demeure intégralement à la charge de l'agent. La CGT demande la prise en charge par l'administration des coûts engendrés pour l'obtention de ce certificat médical. Concernant le dispositif de transcription pour les agents déficients auditifs, même si sa mise en place peut constituer une avancée réelle pour les collègues, il ne saurait être suffisant. La formation au langage des signes des collègues permet un contact direct sans passer par un logiciel. La DGFIP doit également s'engager à diagnostiquer la qualité des réseaux informatiques des directions et de mettre les moyens appropriés afin que ce logiciel puisse fonctionner. La CGT Finances Publiques regrette que ne soient jamais abordées les problématiques concrètes que rencontrent les personnels handicapés à la DGFIP. Elle vous demande de donner les moyens réels à ses agents de trouver toute leur place au sein de la DGFIP et de compenser réellement le handicap pour que ces collègues puissent travailler dans des conditions correctes au lieu de suivre une stratégie d'échec vis à vis de ces collègues.

La CGT Finances publiques exige :

- * Que les directions par tous les moyens, permettent aux agents handicapés d'exercer les missions de la DGFIP (l'aménagement d'un poste ne se fait pas uniquement par du matériel adapté ; la mission, la localisation, les tâches, etc.. peuvent faire partie de ces aménagements).
- * Que les préconisations des médecins de préventions soient suivies immédiatement et sans contestation ou questionnement par les directions.
- * Que l'adaptation du temps de travail soit appliquée à la DGFIP et ne soit pas financée par les personnels handicapés par un temps partiel de droit commun.
- * La mise en place d'une formation obligatoire de sensibilisation au handicap pour tous les agents de la DGFIP.



LETTRE OUVERTE TÉLÉTRAVAIL

19 octobre 2016

La CGT Finances Publiques dénonce les modalités d'organisation du dialogue à la DGFiP, et cette convocation est un nouvel avatar illustrant les mauvaises conditions d'organisation de celui-ci.

Nous ne pouvons ignorer le fait que cette précipitation de votre part tient essentiellement à l'accélération de toute une série de réformes institutionnelles qui vont lourdement impacter le réseau de la DGFiP avec des répercussions sur la vie de ses agents. Vous présentez cependant des documents reprenant pour l'essentiel les mêmes thématiques que lors de la réunion du 9 juillet 2015, réunion lors de laquelle la CGT Finances Publiques vous avait fait part de son désaccord tant sur le fond que sur la méthode avec laquelle vous abordez le sujet du télétravail, les seules évolutions notables étant l'intégration des éléments réglementaires qui s'imposent à vous. Vous présentez notamment un projet d'expérimentation au sein des mêmes directions qu'en juillet 2015. A l'époque nous avions indiqué qu'il fallait que nous commencions nos échanges afin de pouvoir arriver à une proposition d'accord permettant une mise en place du télétravail dans un cadre serein et encadré. Votre méthode aboutissant à un point de blocage, l'échange s'est résumé à sa plus simple expression.

Aujourd'hui vous occulter totalement le fait que les textes d'applications sont tous parus, et qu'il ne s'agit donc plus d'expérimenter mais de mettre en œuvre... dès lors, tous les agents de toutes les directions doivent pouvoir bénéficier du dispositif dès lors qu'il est compatible avec leurs conditions d'exercice des missions exercées (en lien avec la rédaction de l'arrêté ministériel). Dans ce cadre, la CGT Finances Publiques vous réitère les observations qu'elle a formulées sur la manière dont vous comptez aborder ce dossier. Vous entendez restreindre l'exercice de cette nouvelle organisation au seul domicile de l'agent, alors qu'elle peut et doit pouvoir s'exercer dans des locaux professionnels distincts du lieu d'affectation. Pour la CGT, le télétravail à domicile ne saurait être une généralité et l'employeur public, se doit, dès lors qu'il en a la possibilité de proposer un poste de travail à l'agent à proximité de son domicile. Vous avez d'ailleurs montré cette semaine que vous savez adapter ce principe lorsqu'il vous arrange en développant une logique de travail en site distant au sein de la BNPiE. Ainsi, nous ne sommes pas dupes, il n'y a point de volonté de votre part d'accorder un droit nouveau aux agents (vous précisez qu'il ne s'agit pas d'un « droit acquis ») mais bien de vous offrir une marge de manœuvre supplémentaire pour l'accompagnement des restructurations. La CGT Finances Publiques ne saurait occulter le fait que la question du télétravail se pose depuis déjà 10 ans dans le monde du travail, et que bien encadré celui-ci permet de répondre aux aspirations légitimes de nombre de salariés de mieux concilier leurs vies privée et professionnelle. L'autorisation de télétravail, qui se fait pour les fonctionnaires par arrêté individuel et non par convention, ne doit être conditionnée qu'aux seuls aspects de la compatibilité de la demande avec la nature des fonctions exercées et l'intérêt du service. Il est donc inacceptable pour nous de voir une certaine forme d'élitisme guider votre projet : selon vous certaines activités seraient plus adaptées que d'autres à ce mode d'organisation. Pire, vous sous-entendez qu'il faudrait disposer de certaines capacités pour pouvoir prétendre à ce mode de travail. On retrouve là la même philosophie qui nous avait amené à contester votre approche en juillet 2015, votre projet s'avérant infantilisant pour les agents (quantification du nombre de dossiers à traiter, degré de motivation, autonomie organisationnelle, aptitude à gérer ses temps, confiance de la hiérarchie). Pour autant, vous ne tirez aucune conséquence sur les impacts de ce nouveau mode d'organisation dans les chaînes de travail, et sur les process qui les accompagnent. Vous n'apportez aucune réponse à nos observations sur l'aspect des freins économiques. Pour la CGT Finances Publiques, l'administration se doit de couvrir l'intégralité des frais découlant de cette organisation, le télétravail à domicile ne devant pas être une niche d'économies budgétaires. Nous vous le disons tout net, il est inadmissible que les agents aient à payer pour travailler, quand bien même il s'agirait de coûts indirects. La solution la plus simple serait donc que vous intégrez le principe du télétravail dans des locaux professionnels distincts du lieu d'affectation de l'agent. Ainsi, nous entendons que les surcoûts liés aux assurances ou aux dépenses énergétiques induites, soient couverts par l'administration. Sur tous ces éléments la CGT vous demande des réponses.

RETROUVER TOUTES LES INFOS SUR LE TÉLÉTRAVAIL SUR LE SITE NATIONAL

"<http://www.financespubliques.cgt.fr/public/teletravail>" / "<http://www.financespubliques.cgt.fr/public/teletravail>"

TÉLÉTRAVAIL



LETTRE OUVERTE

Brigade Nationale d'Intervention en matière de Publicité Foncière

7 novembre 2016

Concernant les évolutions que vous proposez en matière de distribution des renforts, la CGT Finances Publiques considère que celles-ci ne sont pas satisfaisantes :

Vous proposez d'affecter notamment un nombre plus important de renforts au sein d'un même SPF, dans la logique de permettre la résorption de façon substantielle du nombre de formalités en stock. Pour la CGT Finances Publiques, l'accumulation de ces stocks, et la volonté affichée de pérenniser la présence des brigadiers dans les SPF dénote vos projets de supprimer des emplois dans ces services, en corollaire, vous indiquez vouloir cibler les affectations des agents de la BNIPF en priorité dans les SPF dont la fusion serait envisagée dans une logique d'accompagnement des réformes en cours. Pour la CGT Finances Publiques, ces réformes ne répondent nullement au besoin de service public et vont continuer à dégrader la qualité de ce dernier. C'est d'ailleurs la raison essentielle de notre opposition à vos projets de fusions que vous tentez d'imposer aux personnels.

> Vous envisagez de mettre en place dès janvier 2017 une logique d'affectation par site qui ne saurait nous satisfaire. En effet, la CGT Finances Publiques ne continue pas la prise en compte de l'ensemble des SPF d'un site en gestion conjointe. Vous indiquez vouloir développer le travail en site distant avec la mise en place d'une expérimentation.

> Pour cela vous présentez une expérimentation en deux temps, où l'agent affecté en renfort d'un SPF distant pourrait effectuer cette mission dans celui le plus proche de son domicile. Pour la CGT Finances Publiques, il n'y a aucun doute quant à la motivation de l'administration dans cette réflexion : il s'agit ni plus ni moins de réaliser des économies budgétaires en limitant les coûts liés aux frais de déplacement des agents concernés ! C'est d'ailleurs un comble quand on voit les freins que l'administration met sur les possibilités de télétravailler sur des sites dédiés pour l'ensemble des agents.

Mais surtout, la CGT Finances Publiques vous alerte sur les risques psycho-sociaux et organisationnels que vous allez engendrer avec cette expérimentation. Comment imaginer qu'un agent travaillant dans un site puisse être mis en attente au sein de celui-ci sans craindre des conséquences ? Au-delà de la pression hiérarchique qui ne manquera pas de exercer, le brigadier ne pourra laisser les collègues du service dans lequel il est physiquement présent en difficulté sans lui-même se sentir concerné. Et si jamais cela arrivait, quels pourraient alors être le ressenti et la pression de groupe qui exerceraient sur lui ? La fiche ne présente aucune garantie en ce sens, ce qui n'est pas acceptable. Concernant les modalités de changement d'affectations des agents, vous indiquez un transfert de ceux-ci de la DRESG vers le SDNC, indiquant qu'ils devront formuler une demande de mutation pour pouvoir suivre leur mission. Dans ce cadre, vous proposez une harmonisation du niveau d'affectation des trois catégories A, B et C en « SDNC - Sans résidence - BNIPF », alors les cadres B et C dépendraient de la RAN de Neisy-le-Grand jusqu'à présent. Or, vous n'indiquez rien sur les incidences que pourrait avoir ce changement en cas de suppression de l'emploi de l'agent. Aujourd'hui, les agents B et C bénéficient donc d'une garantie à la RAN de Neisy-le-Grand, pour la CGT Finances Publiques, il est indispensable que les agents bénéficient de la plus grande transparence dans les incidences d'un tel choix. Surtout, il est pour nous inacceptable que des mécanismes de garantie soient remis en cause par un tel procédé sans discussion sur les possibilités qui pourraient offrir aux agents concernés. Si on met ceci en lien avec le point du travail en site distant, est tout gagnant pour l'administration, mais rien pour les agents !!! Enfin, vous indiquez que « les propositions en matière indemnitaire seront exposées à l'occasion du groupe de travail dédié ». Pour la CGT Finances Publiques, il est inconcevable que l'on aborde la question transfert de la BNIPF vers le SDNC alors même que les conséquences sur le régime indemnitaire des agents ne sont pas abordées. Dans le contexte actuel de remise en cause permanente des droits et garanties acquis par les agents de la DGFIP, et comme l'illustre la question du travail en site distant, le silence de votre part sur cette question ne peut nous amener qu'à une seule conclusion logique : l'administration envisage de remettre en cause le régime indemnitaire des agents concernés au travers de cette réorganisation dans un seul but : économies. A ce niveau là, ce n'est plus de la mesquinerie, cela devient de la rancune.

Sur tous ces éléments la CGT vous demande des réponses.



LETTRE OUVERTE DIALOGUE SOCIAL 17 octobre 2016

Vous aviez convoqué le 17 octobre un groupe de travail (GT) dit de « dialogue social »... Pour ce GT, Solidaires Finances Publiques, la CGT-Finances Publiques, FO DGFIP vous ont demandé un report pour cause de journée d'action nationale. Considérant l'absence de préavis de grève précis pour cette date, vous nous avez indiqué qu'il n'y avait aucune raison de reporter ce GT. Pour mémoire, nous avons déposé un préavis pour l'ensemble de la fin d'année. Pour la CGT, le moins que l'on puisse dire est que nous ne partageons pas votre vision du dialogue social et de la représentativité. En effet, lorsque que trois organisations syndicales, représentant plus de 70 % des votes des collègues, vous demandent le report d'un groupe de travail qui traite de questions importantes, qui les concernent, vous refusez pour le tenir avec des organisations minoritaires à la DGFIP. Vous le savez, selon la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, c'est du CTR que les organisations tiennent leur représentativité. C'est donc avec les organisations du CTR que vous avez l'obligation de négocier. Nous avons demandé à l'administration, lors de la préparation des élections, un vote direct au CTR qui aurait dû, dès lors, déterminer directement la représentativité syndicale à la DGFIP. Nous n'avons pas été entendus ; vous comprendrez donc aisément que nous ne partageons pas votre logique concernant la représentativité présentée dans vos fiches. Aux yeux de la CGT, seules les OS qui siègent au CTR peuvent être invitées à participer aux GT, libre à la direction d'organiser comme elle le souhaite l'information des autres organisations syndicales. Cette question est centrale puisqu'elle structure notre dialogue. De plus, pour la CGT, inviter uniquement les 4 syndicats représentatifs aux GT permet d'avoir des organisations qui sont en capacité de représenter tous les agents.

Voici le premier point qui nous amène à nous adresser à vous à la suite des fiches que vous avez envoyées pour le GT dialogue social.

Le second concerne les éléments de méthode du dialogue social. La CGT est attachée à permettre au dialogue de se dérouler et de traiter les problématiques de fond. Dès lors, pour les sujets importants, nous sommes attachés à avoir trois temps d'échange : un CTR de présentation, des GT qui permettent d'aller au fond des choses, un CTR de clôture permettant à chacun de donner son avis. Si vous rappelez votre accord sur le principe, la réalité de la vie montre aujourd'hui les limites de la méthode. Les CTR sont le plus souvent simplement là pour vous permettre de faire voter les textes qui vous intéressent... mais loin de nous permettre d'avoir un réel débat sur l'avenir de nos missions, de nos garanties collectives, nos régimes indemnitaires et tous les sujets que nous souhaiterions voir débattus et négociés. La méthode que vous avez utilisé pour la question du dialogue social est de ce point de vue significative.



Le troisième point démontre des visions diamétralement opposées de ce qu'est un militant syndical. La CGT souhaite que chaque syndiqué puisse être acteur, décideur et donc participer le plus collectivement aux instances. Or, ce n'est pas la conception que vous prônez, bien au contraire... Vous mettez en place une série d'instruments visant à ne pas permettre une bonne répartition des droits. C'est le cas avec la proposition de "l'assimilé permanent" qui ne serait reconnu qu'à partir de 70 % de « crédit temps syndical » (CTS). La CGT n'a eu de cesse d'expliquer son opposition à cette proposition qui implique de ne pas utiliser les droits existants (art 13, art 15) pour se concentrer sur les CTS. En effet, dans la vision de la CGT, libre à l'organisation d'utiliser les droits selon leur nature tel que reconnu par la réglementation (l'article 13 pour "la vie de l'organisation", l'article 15 pour "les rencontres avec la direction", les CTS pour "l'action syndicale" à proprement parler). D'autre part, vous souhaitez figer encore plus le processus de prise des droits en obligeant la gestion de toutes les décharges partielles par le niveau national en prévoyant très longtemps à l'avance les absences. L'activité syndicale est mouvante ; si elle nécessite de la prévision, elle ne peut se réduire à un planning. On touche là à un élément fondamental de ce qu'est et doit être l'activité syndicale ! L'administration n'a pas à déterminer le mode de vie et d'organisation que choisissent les adhérents d'un syndicat ! Vous n'avez pas à vous immiscer dans la détermination de ce qu'est le militantisme, qu'il s'agisse de celui de la CGT comme d'une autre organisation. C'est là un élément fondamental de la garantie de notre indépendance par rapport à l'employeur dans la défense des intérêts des personnels. De plus, si un camarade devait être convoqué par l'administration sur une absence déjà programmée, il ne pourrait utiliser de l'article 15 mais devrait se contenter d'utiliser les CTS. De plus, vous souhaitez reproduire cette mécanique en obligeant chaque militant à répartir ses congés sur les absences dites syndicales ou sur son travail dans les services. On touche là aussi à une logique particulière, car elle signifie dans le regard de l'administration que le temps syndical n'est pas du temps de travail ! Pour la CGT, ce n'est pas admissible. Vous l'avez compris : chaque catégorie de droits répond à des besoins particuliers. Nous demandons donc à ce que cette logique soit respectée. Dans le même temps, vous décidez de ne plus rembourser les frais de déplacement pour les suppléants au sein des « commissions administratives paritaires » (CAP) et « comités techniques » (CT). Si nous avions encore un doute sur votre volonté de ne pas donner les moyens au dialogue social, il est levé. Pour la CGT, les annonces faites en matière d'instances de concertation sont inadmissibles. D'une part, car il est intolérable de changer la donne en cours de mandat. Nous nous sommes engagés pour un mandat de 4 ans avec des modalités de fonctionnement qui ont fait l'objet de longues discussions aboutissant à la publication d'un « Règlement intérieur » et d'un « Guide de fonctionnement des CAPN » modifié en octobre 2015. Vous balayez d'un revers de main vos propres engagements pris lors de la fusion. Faut-il vous rappeler que :

- le nombre d'élus a baissé de façon significative à la création de la DGFIP alors même que leur travail a augmenté, dans un contexte où les règles de gestion sont en constantes évolutions ;
- à la DGFIP, le taux de participation aux élections est très élevé, à hauteur de 86,20 %. Il tient au fait que les personnels reconnaissent le rôle de leurs représentants syndicaux dans toutes les instances ;
- vous reconnaissez vous-mêmes le rôle important et le sérieux des élus dans les CAPN, par l'apport de leurs connaissances et du lien qu'ils ont avec les directions locales et les personnels. D'autre part, ces propositions sont

LETTRE OUVERTE
DIALOGUE SOCIAL
17 octobre 2016



un recul inadmissible par rapport aux décisions actées en 2011 et reprises dans le « Guide de fonctionnement des CAPN ». C'est une remise en cause profonde du droit à la défense des personnels. En supprimant les remboursements de frais des suppléants, vous diminuez de fait les possibilités de préparation et de défense des dossiers dans des conditions satisfaisantes. Vous transférez la charge sur les organisations syndicales, car les élus, même s'ils sont candidats sur des « listes syndicales », sont les représentants de tous les personnels ! C'est donc bien à l'administration que cette charge doit incomber. Vous allez sans doute nous renvoyer vers la stricte application des textes juridiques. Pourtant lorsque cela vous arrange, vous savez détourner ou ne pas appliquer les textes statutaires ou réglementaires, et nous sommes bien placés pour vous donner quelques exemples en matière de droits et garanties ! De plus, pour les camarades élus, cela interroge sur la question des déroulements de carrière, car la question des « assimilés permanents » ne répond pas à la problématique des élus. Dès lors, de fait, vous niez l'importance du temps qu'ils consacrent à la défense des agents, en article 15. Ces annonces impliquent pour la CGT de grandes craintes sur la capacité à pouvoir défendre nos collègues. Ce n'est pas admissible. Concernant le dialogue social au niveau local, vous remettez en cause certaines pratiques qui avaient cours bien avant la fusion, au motif de nouvelles possibilités organisationnelles. Pour la CGT Finances Publiques, ces nouvelles modalités doivent s'ajouter aux anciennes et non les remplacer de façon automatique. Ainsi, pour tenir compte de la configuration de certains services (petits postes comptables), un regroupement géographique a été rendu possible afin de permettre aux agents, en fonctions dans ces services, de participer à une HMI organisée sur un autre site, sous réserve des nécessités de service. Mais on assiste à des remises en cause de la liberté d'organiser ces réunions dans les services des agents concernés, les directions locales (avec l'aval de la direction générale) obligeant à des regroupements des HMI sur des chefs lieux de RAN.

De même, il est intolérable pour nous qu'on nous oppose les horaires d'ouverture au public pour restreindre l'activité syndicale : nos militants sont pleinement responsables et défenseurs de nos missions, et en tant que tels, ils veillent toujours à ne pas perturber le bon fonctionnement et la continuité du service public lors de leurs tournées et de leurs visites de poste. Il est donc inacceptable de voir notre activité être régentée par l'administration. Cela passe également par l'absence de tout cadre supérieur, lorsque ce dernier n'appartient pas au service, afin de garantir la libre expression des personnels lors de nos rencontres avec eux. Vous l'aurez compris Monsieur le Directeur général, ces propositions ne peuvent recueillir l'assentiment de la CGT. Nous n'avons eu de cesse de dénoncer les propositions quand elles ont été faites au niveau Fonction publique, au niveau ministériel et nous pensons qu'à la DGFIP, il est possible d'avoir une réelle marge de manœuvre pour permettre au dialogue social de continuer à fonctionner et de se tenir dans de bonnes conditions. Et c'est bien sur ces questions que nous vous attendons, et non pas sur le nombre de réunions ou de convocations en temps et en heure. C'est bien sur la capacité de la Direction générale de permettre au dialogue d'exister et à la négociation d'avoir toute sa place à au sein de la DGFIP.



LETTRE OUVERTE

PLATES-FORMES

3 novembre 2016

La CGT Finances Publiques s'étonne du périmètre de ce GT dont l'intitulé plates-formes d'assistance de la DGFIP laissait supposer une approche globale de la relation à distance à la DGFIP en parallèle des problématiques de l'accueil dit « pluriel ». Mais les documents fournis pour ce GT concernent uniquement un des points de l'impact de la gestion par la DGFIP du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu à compter du 1er janvier 2018, au travers de l'assistance à distance des usagers et des tiers collecteurs. Or, le chantier de la mise en place du prélèvement à la source augure d'une véritable refonte du système fiscal français. Les conséquences pour la DGFIP sont par conséquent systémiques et s'intègrent dans les réformes structurelles globales que vous menez sans aucun dialogue avec les personnels et leurs représentants.

Il apparaît donc évident que le contenu de ce GT manque d'ambition et est loin d'être à la hauteur des enjeux. Il confirme l'orientation politique actuelle de la direction générale toujours prête à abandonner certaines missions de service public pour satisfaire une réforme gouvernementale et le service aux entreprises. En effet, la mise en place du prélèvement à la source est une promesse de campagne du Président de la République annoncée le 14 juin 2015, alors même que de très nombreux spécialistes, dont que le Conseil des prélèvements obligatoires, émettaient des réserves sur la pertinence de cette réforme, que l'impôt sur le revenu ne représente que 6% des prélèvements obligatoires, que le taux de recouvrement actuel par la DGFIP est de 99%, et qu'environ 70% des contribuables sont déjà mensualisés ou en téléversement avec la possibilité de moduler leurs acomptes.

De plus, une simple modernisation des règles de la mensualisation permettrait la fin du décalage entre perception des revenus et le paiement de l'impôt tout en évitant la véritable usine à gaz que vous êtes en train de mettre en place. Comme vous le savez la CGT Finances publiques est opposée à cette réforme aussi inutile que nocive pour les contribuables comme pour le budget de l'Etat. En réalité, le PAS rendra plus complexes les relations entre les citoyens et l'administration fiscale et mettra en péril cet impôt progressif. Pour la CGT Finances publiques, le passage au prélèvement à la source n'a pour objectif que de mettre en place à moyen terme la fusion de la CSG avec l'impôt sur le revenu voire même une « flat tax » à la française dont parle déjà certains candidats aux primaires des élections à la présidence de la République. Alors même que la DGFIP supportera en 2017 72% des suppressions d'emplois de fonctionnaires d'Etat avec 1 815 postes supprimés, vous prévoyez froidement dans vos documents un détournement brutal des emplois et des missions d'encaissement et de service public d'accueil fiscal des Centres de Contact, des Centres Prélèvements Services et de la Direction Impôts Service vers l'assistance à distance spécifique à la mise en place du prélèvement à la source. Lors du CTR du 7 juillet dernier, la CGT Finances publiques avait dénoncé l'absence de bilan de l'expérimentation Centre de Contact (CdC) ainsi que votre incapacité à démontrer si le service rendu par les CdC améliorait, comme vous le prétendiez, les relations entre contribuables et services fiscaux locaux. Ces plates-formes CdC ne masquent malheureusement pas les difficultés à remplir

LETTRE OUVERTE
GROUPE DE TRAVAIL
PLATES-FORMES
3 novembre 2016



correctement les missions d'accueil des particuliers liées essentiellement aux suppressions d'emplois. La généralisation des Centres de Contact, en appauvrissant l'accueil physique, conduit inévitablement à l'isolement des personnes les plus fragilisées par la crise et contribue à creuser la fracture sociale et numérique. Il y a bien rupture de l'égalité de traitement des citoyens devant l'impôt. C'est pourquoi nous exigeons toujours un bilan chiffré et vérifiable de l'expérimentation Centre de Contact avant toute nouvelle création de service afin de mettre à plat les conditions de travail, les plans de formation, l'organisation journalière, le cadre des rémunérations et la situation des effectifs au TAGERFIP. Mais aujourd'hui, nous assistons médusés à un nouveau coup de bonneteau sans effectifs ni moyens supplémentaires et bien évidemment sans anticiper les modifications substantielles en termes de conditions de travail. Cette évolution organisationnelle brutale et non calibrée des plates-formes ne concerne que la partie visible par les usagers et les tiers collecteurs des impacts pour notre administration de la mise en place du PAS. De plus, l'organisation que vous présentez ne dit rien du cadre technique dans lequel les agents devront évoluer, ni les actions de formation professionnelle qui devront être mises en place. Les documents fournis ne font que reprendre la sous-partie 3 du Projet de Loi de Finances pour 2017, ou comment en théorie la DGFIP va mettre en œuvre une usine à gaz législative du PAS. Mais comme à son habitude la SRP ne fournit rien de concret sur cette mise en œuvre en dehors d'un calendrier de mobilisation.

La fiche 1 : Plates-formes d'assistance usagers

Annonce une augmentation des demandes de renseignements des particuliers issue des «réformes» de la mise en place du prélèvement à la source (PAS) et de l'obligation de paiement dématérialisé de l'impôt.

Le dispositif à distance se composera :

- des quatre Centres Prélèvements services et leurs relais qui sont maintenus à temps plein pendant au moins deux ans sur leur actuel périmètre de compétence (France entière) ;
- des cinq Centres de Contact actuels qui constitueront le dispositif d'assistance à distance renforcé, destiné à faire face aux interrogations des usagers au travers d'un numéro spécifique d'appel national ainsi que les questions posées via la messagerie sécurisée ;
- les Centres Impôts services compléteront le dispositif en fonction des besoins constatés. Le calendrier retenu est une mobilisation partielle des CdC dès janvier 2017 puis exclusive à cette mission à partir de fin juillet 2017. A cette date, les CIS serviront de renfort si la demande s'en fait sentir. Cette organisation est prévue jusqu'en décembre 2018 au minimum. Nous croyons savoir que la SRP chiffre à 50 000 contacts mensuels le nombre de contacts provoqués par le PAS. A l'évidence la DGFIP ne dispose pas des moyens nécessaires pour répondre aux besoins générés par le PAS ! Une fois de plus les services locaux SIP et SIE, en sous-effectif chronique devront assumer le surcroît d'accueil physique sur place mais ne bénéficieront plus du délestage des appels téléphoniques et contacts courriel des CDC et des CIS par lesquels vous aviez justifié une partie des suppressions d'emplois dans ces services ! Comme le dit la CGT Finances publique depuis cette expérimentation des CdC, il ne s'agit pas d'une modernisation de l'administration mais d'une simple gestion de crise liée aux suppressions d'emplois.



Fiche 2 : L'assistance PAS aux tiers collecteurs.

Le PAS nécessite des échanges mensuels entre la DGFIP et les tiers-collecteurs, pour communiquer les taux de prélèvement à appliquer à chaque salarié et enregistrer en retour les informations relatives aux flux financiers correspondants. Concernant les questions posées par les employeurs «encore un dispositif à distance opérationnel dès le début de l'année 2017 ?». C'est le Groupement d'Intérêt Public pour la Modernisation des Déclarations Sociales (GIP MDS), rassemblant divers opérateurs sociaux comme l'ACOSS, la CNAV, Pôle Emploi, sous la tutelle de la Direction de la Sécurité Sociale qui sera l'interlocuteur technique. Le GIP MDS (Etat, collectivités locales, établissements publics, mutuelles, caisses de retraite) opérera également les flux des tiers-collecteurs hors DSN. En complément la DGFIP lui fournira des fiches questions réponses pour permettre aux agents du GIP et à son site internet d'apporter une réponse de premier niveau aux questions les plus simples sur le dispositif du PAS. Un niveau 2 d'assistance, associant quelques agents DGFIP à la structure existante (plateau virtuel) pourrait être mis en place ? «Nous croyons savoir que les effectifs envisagés s'élèvent à 2 agents ! Ce niveau est-il proportionné aux attentes et aux enjeux, nous ne le pensons pas.» Évidemment les questions complexes ou nécessitant le recours d'un comptable seront traitées par la DGFIP. C'est encore la DIS qui sera mobilisée pour répondre aux sollicitations des collecteurs qui seront transmises par formule par le GIP. « Mais à effectif constant, comment les agents pourront remplir cette mission ? »

Fiche 3 : Plates-formes d'assistance aux usagers

Sur les 5 CDC existants 3 sont ouverts officiellement depuis le 1^{er} octobre 2016 et couvrent 14 directions, soit 22% des foyers fiscaux. Bientôt, il faudra ajouter un 15^e département avec la Corse du Sud qui devrait être pris en charge par le CdC de Rouen. Ces CDC ont été ouverts en 2016 jusqu'à 22h pendant 14 soirées pour Rouen, 9 soirs pour Chartres et 3 samedis pour les 2 CdC, mais vous aviez fixé une limite maximale à 30 jours. Ces ouvertures en horaires décalés n'ont fait l'objet d'aucune concertation avec les organisations syndicales ni les instances de dialogue social compétentes que sont les CHSCT, tout comme les questions relatives aux régimes indemnitaires et à l'organisation du travail ! Concernant la formation des agents, nous constatons malheureusement que le parcours en formation des agents des CDC relatif à la taxe foncière, la fiscalité patrimoniale et la gestion des contacts n'aura lieu qu'en 2017 alors que les flux téléphoniques des 3 nouveaux CDC sont ouverts depuis le 20 septembre 2016. Les agents des CPS eux ne seront formés que lors du deuxième semestre 2017. Cela démontre une fois de plus, la capacité d'anticipation dont est capable la direction générale. Il s'agit de former, au delà des agents des plates-formes, des dizaines de milliers d'agents des services impactés : quand, comment, vous restez muet sur ces questions. La fiche 3 se termine par des considérations techniques. Une expérimentation est annoncée pour le 1^{er} novembre au CPS de Lyon où un SVI graphique pour smartphone sera mis en place en cas d'impossibilité de joindre la plate-forme. Ce SVI donnera accès à des informations et aux démarches en ligne vers SATELIT. En cas de démarche non aboutie de l'utilisateur un RDV téléphonique sera proposé par le CPS de Lyon. Il s'agit là d'un nouvel outil pour gérer le prévisible engorgement des CPS sans aucun doute ! Sont aujourd'hui oubliés la quarantaine d'applications informatiques de la DGFIP à créer ou à faire évoluer, impactée par la mise en place du PAS. Vous n'indiquez pas avec quels moyens et dans quels délais...





LETTRE OUVERTE

CHORUS ET ORGANISATION DES RECETTES NON FISCALES

14 novembre 2016

La CGT Finances Publiques dénonce, une fois de plus, la vacuité de ce GT «Chorus et organisation RNF» dont le manque d'ambition n'a d'égal que l'indigence des documents purement théoriques fournis, sans approche globale du sujet dont nous sommes en attente depuis plusieurs mois. Les documents fournis pour ce GT concernent uniquement des points techniques.

> **Sur le volet emploi** Nous étions atterrés par l'annonce faite en fin de premier semestre 2016 «de l'opportunité de la réorganisation pour pratiquer un ajustement corrélatif des effectifs en lien avec une baisse tendancielle d'activité et une montée en compétence» en matière d'exécution de la dépense qui ne correspondait en rien avec la réalité de travail des agents des Centres de services partagés (CSP) et des Services facturiers (SFACT). En effet, la complexité du travail s'amplifie tous les ans et le périmètre des flux subit des modifications.(....)

> **Sur la cartographie, les périmètres et des charges des CSP et SFACT** La réforme territoriale, mise en œuvre au 1er janvier 2016, a percuté le schéma d'implantation régional retenu par la DGFIP lors de la mise en place des CSP en 2011. La réponse de la direction générale a été de regrouper 2 à 3 CSP existants et de «re-localiser ces nouvelles structures au grès des possibilités immobilières offertes par les autres réformes de structures entreprises parallèlement.» Nous vous avons demandé la communication du bilan détaillé des expérimentations en matière d'emplois, de charges de travail et de conditions de travail. Nous demandons aujourd'hui à connaître la cartographie complète, les périmètres de compétence et la répartition de la charge de travail entre les différents CSP et SFACT.

> **Concernant les conditions de travail**, elles ne sont pas évoquées dans les documents fournis aujourd'hui, tant au niveau de l'ergonomie de l'application CHORUS, que des locaux, du matériel, des règles de gestion et de vie. Sur le plan technique, force est de constater que l'application CHORUS connaît encore de multiples dysfonctionnements et indisponibilités qui sont évoqués à la marge dans les documents de ce groupe de travail. Les fermetures intempestives, les ralentissements et lenteurs sont sources de stress pour les agents et de retard dans le travail. L'inexistence de sauvegarde automatique complique le quotidien des agents. Pour les RNF, il n'y a carrément aucune possibilité de sauvegarde ; si Chorus ferme brusquement, tout le travail est perdu ! Il faut recommencer à zéro.

Fiche 1 : ORGANISATION DE LA GESTION DES RECETTES NON FISCALES

Vous reconnaissez que la gestion des recettes non fiscales concentrent des enjeux budgétaires et de politique publique très forts. La taxe d'aménagement qui remplace la taxe locale d'équipement depuis 2012, est recouvrée selon le circuit comptable des produits divers depuis 2013. Les Directions départementales des territoires (DDT) ont essayé de rattraper les retards accumulés en matière de traitement des dossiers de permis de construire ou de déclarations de travaux. Cela a généré en 2014 et 2015 une croissance importante des prises en charge de titres de taxe d'urbanisme, de taxe d'aménagement (TA) et de redevances d'archéologie préventive (RAP). Le volume supplémentaire de travail sur le service des produits divers n'a cessé d'augmenter d'une façon exponentielle, sans que les directions renforcent les services RNF... Cette situation difficile dure depuis la mise en place de l'application Chorus, ce qui a conduit à une charge importante du recouvrement des produits divers. (...)Votre projet de créer des services spécialisés par type de taxes et de réorganiser la cartographie des services ne vise qu'à supprimer toujours plus d'emplois et anticiper sur la régionalisation. Pour la CGT Finances publiques, ces nouvelles expérimentations n'améliorent en rien le service aux redevables et aux ordonnateurs mais accélèrent la destruction du réseau de prise en charge de la dépense de l'État.



Mais pas de réponse aujourd'hui à la question sur votre projet global : les RNF seront traitées par combien de CSP ? Comment sera effectuée la répartition ?

Fiche 2 : ÉVOLUTIONS DU SYSTÈME D'INFORMATION CHORUS

Chorus a connu, au cours de ces deux dernières années, trois évolutions majeures visant à consolider le système d'information : a la mise en place d'une nouvelle architecture technique durant l'été 2014, a une montée de version applicative en 2015, a une montée de version du Système d'Échange durant l'été 2016, a le mode d'authentification à Chorus a également été source de problèmes.

Si vous reconnaissez les difficultés rencontrées à l'ouverture en 2014 puis en 2015 et 2016 qui ont dû faire l'objet d'une série de correctifs concernant la stabilité des connexions et la configuration des postes de travail, vous omettez et n'évaluez pas les multiples dysfonctionnements et indisponibilités qui perdurent encore aujourd'hui.

Fiche 3 : CHORUS PRO

Vous faites ici, froidement, une présentation technique de CHORUS PRO. La solution Chorus Pro découle de l'ordonnance relative au développement de la facturation électronique entre l'administration et ses fournisseurs, publiée le 27 juin 2014, qui définit l'obligation pour les entreprises d'envoyer leurs factures de façon dématérialisée, dans un calendrier progressif qui s'étend du 1er janvier 2017 pour les grandes entreprises, au 1er janvier 2020 pour les micro-entreprises. Sur le plan technique, les entités publiques accéderont au portail Chorus Pro via le portail Gestion Publique de la DGFIP. Pour les seuls services de l'Etat, la mise à disposition des factures se fera directement dans Chorus. La solution Chorus Pro intègre, en plus, le traitement des sollicitations "métiers" des fournisseurs à destination des SFACT. En cible, Chorus Pro devrait gérer la dématérialisation des factures de 77 500 entités publiques pour une volumétrie estimée à 95 millions de factures. Les développements informatiques sont toujours en cours ainsi que les concertations avec les « bénéficiaires » de Chorus Pro (ministères, collectivités locales, EPN, éditeurs, entreprises). En septembre dernier, la DGFIP a adressé 4,5 millions de messages d'information aux fournisseurs sur l'obligation progressive de dématérialisation. A aucun moment, vous n'évoquez les possibles difficultés générées pour les agents, suite à la mise en place de Chorus Pro, ni les moyens mis en œuvre pour y remédier.

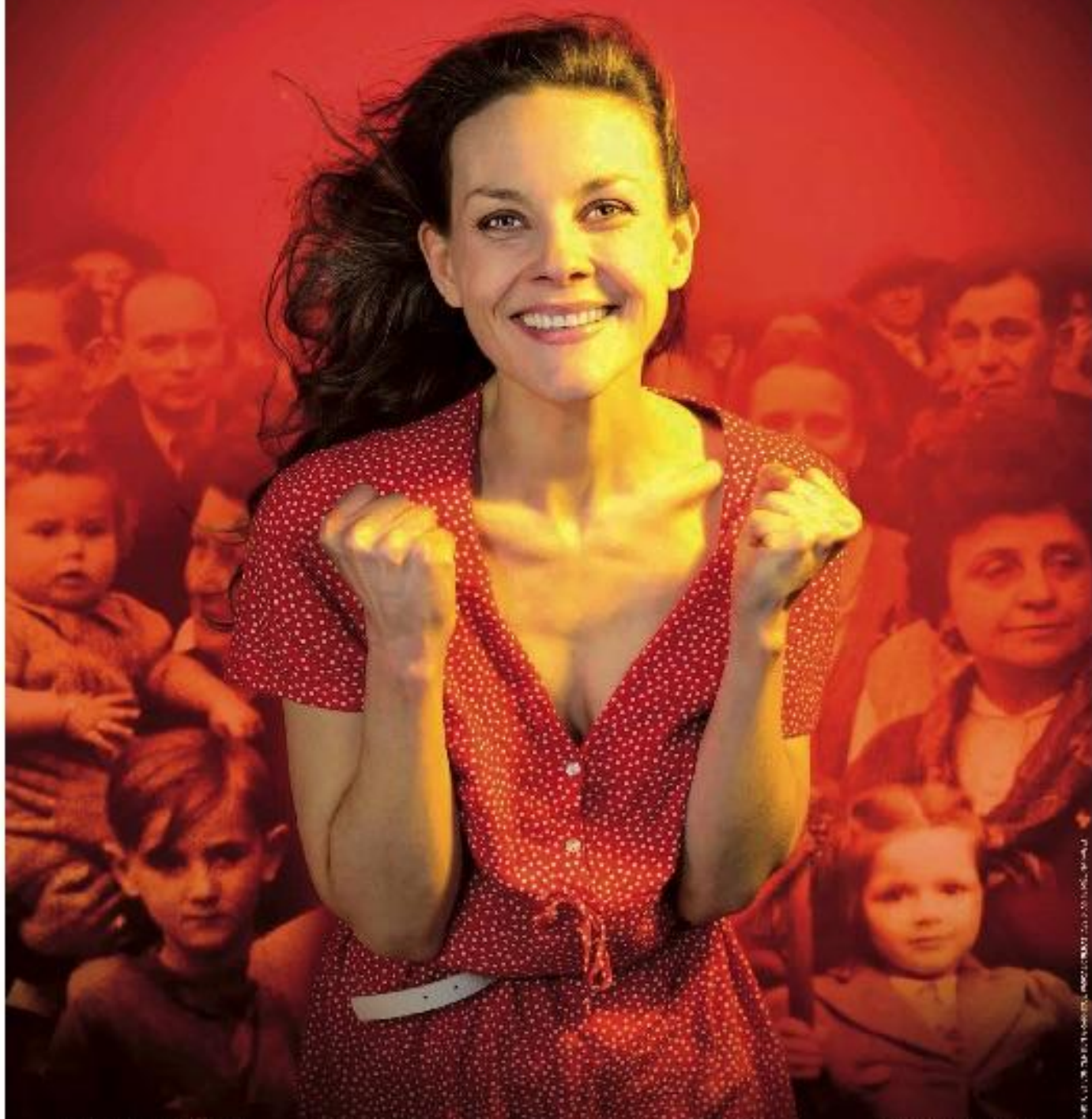
Fiche 4 : SIMPLIFICATIONS CHORUS

Vous listez les simplifications intervenues depuis 2012 dans Chorus. 1- Simplification du module PSCD1 de Chorus. Vous reconnaissez que la saisie dans le module PSCD de CHORUS a constitué la principale difficulté dans l'appréhension par les utilisateurs de la tenue de la comptabilité sous Chorus, du fait du nombre important de données à saisir et de la technicité du module. Une nouvelle transaction spécifique a été développée pour permettre l'automatisation de la saisie de la plupart des informations nécessaires à la comptabilisation des écritures. Cette solution a été, selon vous, de nature à faciliter le travail des agents. Mais le déploiement national de cette nouvelle transaction «ZFPE1» a été effectif en octobre 2014, en maintenant l'ancienne transaction «FPE1». A votre grande satisfaction, vous procédez aujourd'hui à la fermeture de l'ancienne transaction «FPE1»... 2- Bibliothèque des restitutions : un accès facilité aux restitutions Chorus. Une mise en ligne sous Nausicaa d'une bibliothèque des restitutions comptables, disponibles dans Chorus depuis novembre 2014, vise à répondre à la complexité des restitutions, notamment du fait de leur nombre important, de leurs intitulés peu parlant, ainsi que de leurs modalités de requêtage et de mise en forme pouvant être difficiles pour les nouveaux utilisateurs. La bibliothèque est enrichie au fil de l'eau des nouveautés et des besoins remontés du réseau. 47 actions métiers sont développées en 2016 dans la bibliothèque contre 39 lors de sa mise à disposition, dont les principales nouveautés concernent les recettes non fiscales. 3. Un parcours de formation simplifié. Vous rappelez que des formations spécifiques sur les métiers comptables portés par Chorus, ont été mises en place depuis le déploiement de l'application. Elle se caractérisait par un lien indissociable entre le suivi du parcours de formation et l'octroi des habilitations visant à sécuriser les actions entreprises dans l'outil, face à la non connaissance de Chorus par les services et à la difficulté d'appréhension inhérente à un progiciel de gestion intégrée. Mais dès début 2015, vous avez décidé de simplifier la procédure. Ainsi, à partir de cette date, l'attribution des habilitations est déconnectée des formations qui ne sont plus obligatoires. Les habilitations sont délivrées dès la prise de fonction des nouveaux utilisateurs. Pour la CGT Finances publiques, cela est inacceptable, la formation devant être une priorité préalable à toute évolution des outils et de l'organisation du travail.

Rouge Productions présente

LA SOCIALE

un film de Gilles Perret



Produit par Jean Bigot
assisté de Camille Gillet

Image
Jean-Christophe Hainaud

Montage
Stéphane Perriot

Musique originale
Laurie Dorouf

Avec la participation de : Rymona Jarry, Bruno Rodriguez, Christine Chevalier, Laurent Huchard, Didier Pignatelli, Millaï Perrier, Jean Chavron, Philippe Fontaine, Olivier Garwood Jr, Marion Pasquero, Raymond Maderna, Jean-Benoît Driery. Et au la Région Rhône-Alpes, du Centre National de la Cinématographie, des Mutualités Enfo, des Mutualités de France, de la CGT, de la Ligue de l'Enseignement, de la RRI 76, du comité des 23 ans de la Solidarité locale et en tous les cinémas avec licence.