



LA FEUILLE INFO

Le journal de la CGT Finances Publiques de Saône et Loire

Janvier 2015 n°70

Développement durable des suppressions d'emplois en Saône et Loire

Après une première convocation le 8 janvier 2015, le Comité Technique Local validant les suppressions d'emplois dans le département a été reprogrammé le 16 janvier 2015. La CGT Finances Publiques 71 a boycotté les deux séances tout en adressant à la direction les cahiers revendicatifs 2014-2015, traitant des principales revendications des agents du département. L'administration doit assumer seule la responsabilité des suppressions d'emplois : nous sommes porteurs d'orientations différentes. Notre organisation syndicale a démontré qu'il est possible de décider politiquement de créer des emplois dans la fonction publique. Or, d'autres choix sont faits tendant à privilégier d'autres secteurs économiques sans que la situation économique et sociale ne s'améliore. Donc l'administration persiste et signe : nous aussi ! Notre organisation syndicale ne peut se livrer à un simulacre de dialogue social et être associée, par sa présence au CTL, à un «exercice» qui, année après année, devient périlleux pour nos services, nos missions, nos conditions de travail mais aussi pour l'équité fiscale et l'égalité devant l'impôt !

Le discours de la méthode

Comme à l'accoutumée, le document préparatoire, remis aux organisations syndicales du département, est un modèle de langue de bois et de mauvaise foi administrative. Ainsi, plutôt que d'assumer les suppressions des emplois, l'introduction du document se satisfait que «*l'exercice de déclinaison des évolutions d'emplois de la DGFIP pour 2015 traduit une stabilité globale...*». Le projet de loi de finances pour 2015 prévoit 2 000 suppressions d'emplois, nous observons effectivement une certaine «*stabilité*» dans l'effort de suppression des effectifs ! Et lorsque l'administration convient que «*l'effort reste exigeant*», c'est pour mieux mettre en valeur cette stabilité «*...mais il reste stable*» ! Pour nous l'essentiel n'est pas là : il réside dans la persistance à vouloir diminuer les moyens humains -et budgétaires- de l'administration des finances publiques alors que la nature même de nos missions peut contribuer aux

rétablissements des finances publiques.

PLF 2009	PLF 2010	PLF 2011	PLF 2012	PLF 2013	PLF 2014	PLF 2015
-2 340	-2 565	-2 667	-2 438	-2 023	-1 988	-2 000

Sur l'évolution catégorielle des emplois, la DGFIP

Il est remarquable de constater, depuis environ deux ans, l'application avec laquelle la DGFIP prend soin de souligner que «le volume d'emplois des A+ poursuit sa diminution. Tous les emplois de cadres supérieurs sont concernés, d'AGFIP à inspecteur divisionnaire ». Nous voilà donc rassurés. Sauf qu'au-delà de ces précautions littéraires, la catégorie C est celle qui est à nouveau la plus concernée par les suppressions d'emplois (- 1000) suivie par la catégorie B (- 507) puis la catégorie A (- 313) et très loin la catégorie A+ (-114).

Sur la méthode de suppression des emplois

L'administration persiste à nommer ce chapitre la « *méthode d'allocation des emplois* ». Car en fait, les services qui voient leurs effectifs « renforcés » le sont surtout au titre des redéploiements ou des transferts d'emplois. Pas de créations. La Saône et Loire entre dans ce champ avec la dotation des services bancaires.

Autre exemple parlant, surtout lorsque nous demandons plus de moyens pour renforcer les missions de contrôles : *«Ils consistent à prélever 56 emplois de catégorie A dans les directions territoriales, pour renforcer les DIRCOFI, les directions nationales et le Service du contrôle fiscal »*. Nous ne partageons pas la même notion du renfort !

Toutefois, ne pouvant contenir trop longtemps sa bipolarité, l'administration met tout le monde d'accord *«Toutes les structures de la DGFIP, qu'elles entrent directement dans le champ de la méthode Magerfip (directions territoriales) ou pas (directions spécialisées et services centraux) contribuent aux suppressions d'emplois en rapport avec leur capacité »*.

L'administration nous parle de **gains de productivité fléchés**. Plus un mot sur les «gains de productivité diffus» qui donnait à ce document, les années passées, une tonalité kafkaïenne ! Elle précise que *«ces gains correspondent à des opérations de réorganisation de missions emportant des transferts de charges et sont liés à la dématérialisation de certaines procédures.»*

L'administration nous précise aussi que des correctifs viennent baisser ou augmenter les suppressions d'emplois : ainsi les charges de travail sont prises en compte (!), les missions d'accueil (au regard des difficultés sociales et sociétales des populations, des revenus, de la pauvreté, des territoires et des structures). On peut s'interroger sur l'efficacité de ces correctifs, en particulier les charges de travail, tant celles-ci ont augmenté considérablement ces dernières années alors que les suppressions d'emplois ne cessaient de croître sur la même période.



En fait, rien ne viendra freiner les coupes aveugles dans nos effectifs.
Sauf si les agents décident de s'emparer de ces questions cruciales pour leurs conditions de vie au travail.

Les localisations des 20 suppressions d'emplois en Saône et Loire

Mesures locales

- Transfert d'un emploi IDIV HC de la Direction vers le CDIF Chalon
- Transfert d'un emploi IDIV CN du CDIF Chalon vers la Direction
- Transfert d'un emploi EDRA C vers le SIP-SIE d'Autun

Mouvements d'emplois PLF 2015

Catégorie A +	Localisation
1 emploi IDIV CN supprimé	-1 Direction
Catégorie A	Localisation
2 emplois A supprimés	-1 EDRA -1 PCE Mâcon
Catégorie B	Localisation
7 emplois B transférés vers le CSB	-1 Direction -2 EDRA -1 SIE Charolles -1 Trésorerie Paray-le-Monial -1 FIE Mâcon -1 SIE Chalon sur Saône
Catégorie C	Localisation
9 emplois C administratifs transférés vers le CSB	-5 Direction -1 Trésorerie Autun -1 Trésorerie Louhans -1 C Relations Publiques Mâcon -1 C Relations Publiques Chalon
1 emploi C AST supprimé	-1 C AST Mâcon Dunant

Conclusion

Dans ce contexte, morose, atone, marqué par le fatalisme des agents, la CGT Finances Publiques 71 ne peut concevoir d'aller jouter verbalement avec la direction. Il faut travailler à construire un rapport de force pour faire entendre et prendre en compte les difficultés des agents.

Prochain Comité Technique Local, le 26 janvier 2015

Il sera consacré à la mise en place d'un **Pôle de Contrôle Revenus/Patrimoine**.

Ce point à l'ordre du jour nous est proposé pour avis c'est-à-dire soumis au vote des organisations syndicales. Les agents doivent donc être en capacité de faire valoir leurs remarques, leurs objections et revendications ; d'autant que la création de cette nouvelle structure donne lieu, notamment, à des mouvements de mutations. Donc vigilance.

Vigilance aussi sur les moyens alloués, les missions, les périmètres, les charges de travail... Bref, beaucoup d'inquiétudes.

D'ores et déjà, à la lecture des documents proposés, sachez que :

La constitution du pôle de contrôle revenus/patrimoine doit permettre de gagner en efficacité et cohérence dans le contrôle des dossiers des particuliers. Il s'agit d'être en mesure de procéder à un examen global du revenu et du patrimoine.

Pour assurer cette vision globale du dossier, le pôle regroupera les agents actuellement affectés dans les structures de fiscalité immobilière (FIE et BCFI) et ceux dédiés au contrôle sur pièces des dossiers à fort enjeu (DFE). Ainsi, le pôle disposera d'une polycompétence au niveau du service, gage d'un contrôle global de qualité de la situation du contribuable.

La direction a déterminé le nombre d'agents à affecter dans cette structure en fonction des enjeux du département.

Le pôle sera rattaché à la division du contrôle fiscal et piloté par un cadre unique et dédié, inspecteur divisionnaire.

Le pôle, compte tenu du contexte local de la Saône et Loire, constituera une structure à plusieurs résidences, celles des équipes FIE et BCFI, avec maintien des agents sur leur site.

- CHALON
- MACON
- LE CREUSOT

Les agents travailleront alors en réseau.

On retrouve ici l'argumentaire type de la DGFIP, notamment sur « *le gain en efficacité et cohérence* ».

Trop de services, aujourd'hui en difficulté, ont été créés, fusionnés, restructurés en mettant en avant ces soi-disant gains, en expertise, professionnalisation, efficacité, cohérence...

Nous développerons plus longuement ce point dans notre prochaine Feuille Info départementale.

Vos élus CGT en CTL : Pierre BADEY, Nadine BERTHOD, Thomas GILLES, Irène BOUCANSAUD, Véronique BADEY, Lidwine AUBOEUF.

Info Pont Naturel

A la lecture du document remis aux OS pour le CTL du 26 janvier 2015, le pont artificiellement *naturel*, retenu par la direction est **le 13 juillet 2015**. C'est une info importante pour certains !

