

CTL du 28 mars 2022

## Déclaration liminaire

Monsieur le président,

En tout premier lieu, un mot pour exprimer la position de la CGT sur la guerre en Ukraine. Nous sommes et serons toujours du côté de la paix tant nous sommes conscients que ce sont toujours les mêmes qui payent le prix des conflits armés. Nous apportons tout notre soutien au peuple ukrainien écrasé par les bombes et à la partie du peuple russe qui agit pour la paix. Ce qui semble bien loin n'est pas et ne sera pas sans conséquence sur notre réalité et sur notre administration.

La crise sociale que traverse notre pays, avec plus de huit millions de pauvres, une inflation galopante, un prix de l'énergie insoutenable..., est accentuée par la politique mortifère de ce gouvernement en direction de ses services publics et du nôtre en particulier. Ce gouvernement qui enrichit les plus nantis a choisi le mode de gouvernance le plus fascisant pour diriger le pays : la peur ! Peur de manifester face à la répression, peur de la maladie face à la pandémie, peur de la guerre et de ses conséquences. C'est ce climat qui est devenu le quotidien des citoyens de notre pays.

Très récemment, le président-candidat Macron a annoncé, de manière fort opportune, que s'il est réélu, les fonctionnaires bénéficieront du dégel du point d'indice (chose qu'il a soigneusement repoussé pendant tout son quinquennat). Mais il ne s'est pas exprimé uniquement sur le rattrapage du « pouvoir d'achat » (que nous devrions nommer plus justement le « reste disponible »). Il a affirmé notamment que *« la catégorisation C, B et A, la manière dont on a cloisonné les choses, n'est plus adaptée à la réalité, ce qui fait que l'on a complètement écrasé la courbe des rémunérations entre les catégories. On doit réformer la fonction publique dans ses catégories pour moderniser les choses et rendre les carrières plus attractives et les progressions de carrière plus différenciables. »*

Ces propos s'appuient indéniablement sur le rapport de la conférence sur les perspectives salariales dans la Fonction publique remis le 14 mars dernier, qui prône un système **« plus équitable et dynamique reposant sur des garanties-socles et des accélérateurs »**. La ministre de la Fonction publique avait déjà expliqué, le jour de la publication de ce rapport : **« C'est tout le système de rémunération que nous souhaitons revoir, il ne convient plus aux agents publics, il est trop compliqué, il n'offre pas de perspectives durables dans toute la carrière et fait une trop grande place aux diplômés plutôt qu'aux métiers exercés »**.

Pas besoin d'être grand clerc pour y déchiffrer que la gestion des rémunérations dans la Fonction publique prendrait modèle sur celle du secteur privé, avec un fixe (les « garanties-socles ») et une part variable (la résultante des « accélérateurs »). Une espèce de « RIFSEEP survitaminé » qui accompagnerait, en mode libéral, la destruction des droits et garanties induite par la loi « transformation de la Fonction publique » et les mobilités imposées par le « NRP », la « démétropolisation » et autres destructions / privatisations de missions.

**En conclusion sur le sujet, gardons-nous de toute confiance envers les fossoyeurs**

## **de la Fonction publique qui attirent l'attention de l'électeur fonctionnaire avec de la bimbeloterie, pour mieux liquider ses missions et son statut une fois au pouvoir.**

Monsieur le président, une fois n'est pas coutume, nous allons revenir sur le contenu de la liminaire du dernier CHSCT, puisque aucun directeur n'a trouvé le temps de venir répondre aux questions des représentants des personnels de la DRFiP. Nous espérons que vous serez bien aimable d'essayer d'apporter des réponses.

**S'agissant de la souffrance au travail, à la DRFiP, les collègues sont de plus en plus blasés par les conditions de travail qui leur sont imposées** : toujours plus avec moins de moyens, moins de contrôles, moins de plages horaires de réception du public, moins de droits et garanties pour les personnels, moins de visibilité sur l'avenir, moins de rémunération par rapport au coût de la vie, moins de perspectives d'évolution, plus d'industrialisation du travail, de l'insatisfaction croissante des usagers...

Notre ancien ministre, M. Darmanin, s'était fait le chantre de l'accueil de proximité avec son projet de « NRP » : « aucun contribuable à plus de 30 minutes d'un accueil des Finances publiques ». Résultat, après deux ans d'expérimentation (certes un peu perturbés par la pandémie) : une mise en place « aux forceps ». Certains collègues, minoritaires, attirés par le contact avec les usagers, ont été volontaires pour exercer cette mission d'accueil. Mais les conditions de l'exercice de la mission ne sont pas sans poser question.

Diverses expressions des agents des services des impôts des particuliers (SIP) qui interviennent dans ces accueils nous ont d'ores et déjà permis de relever **quelques dysfonctionnements mais aussi quelques situations qui doivent trouver des solutions immédiates** :

- signalétique et communication sur l'existence du service faibles ou inexistantes ;
- la sécurité de l'agent n'est pas assurée partout de la même manière et bien souvent de façon moindre que dans les trésoreries ou SIP (agent isolé dans une structure, pas de bouton d'urgence dans le box d'accueil ...) ;
- problèmes de connexion internet et de réseau sur certains sites ;
- manque de prises électriques ;
- ménage inexistant ;
- plexiglas de protection non fixés ;
- téléphones portables attribués ne permettant parfois pas le partage de connexion (manque de données mobiles dans le forfait) ;
- manque de confidentialité des locaux ;
- exiguïté des locaux ;
- agents non intégrés dans les processus d'évacuation de la collectivité accueillante.

Il ne suffit pas de mettre en avant, sur l'intranet local, un accueil de proximité « 4 étoiles » (Fronton) pour masquer la forêt des accueils « Eco + » qui parsèment le département.  
**Encore faut-il qu'il y ait une volonté.**

Pour les usagers de ces accueils de proximité, c'est un service moindre que celui qui était dispensé dans un site de pleine compétence (même si l'administration communique officiellement sur une liste de 14 missions qui doivent être dispensées, sans que les

agents soient formés complètement) et surtout avec des horaires d'ouverture qui varient d'un point à l'autre du territoire. **Les citoyens de Saint-Béat bénéficient-ils d'une imposition minorée pour n'avoir droit qu'à trois heures d'ouverture par semaine alors que d'autres citoyens bénéficient de douze heures ?** Dans un service de pleine compétence, les plannings d'accueil permettraient une continuité quasi entière du service public alors que dans ces accueils de proximité, l'ouverture du guichet est soumise aux aléas des disponibilités de l'agent désigné (congés, maladie, formations ...).

**En bref, il s'agit bien d'un sous-service public qui est administré aux usagers et de conditions de travail low-cost qui sont imposées aux collègues.** Comme on dit en langage courant, « loin des yeux, loin du cœur », le sort des usagers et des collègues est moins « préoccupant » quand il se situe à quelques encablures de la « chaîne de commandement ».

Nous avons demandé lors du CHSCT du 15 mars qu'un groupe de travail soit organisé pour faire un point précis sur tous les aspects du métier des collègues qui interviennent dans ces accueils de proximité, sur le plan du métier, de la formation, de la sécurité, des conditions de travail et de la rémunération. Nous vous demandons donc une réponse sur ce point, sans attendre que des agressions physiques interviennent, sanctionnant, de fait, l'amateurisme coupable de la mise en place de ce service public « discount » (et l'engagement et la bonne volonté de nos collègues qui exécutent la mission n'est pas en cause).

Nous souhaitons également savoir ce que vous aurez à nous répondre, M. le Président, sur le sujet de la fracture numérique. Dans l'introduction du rapport paru le 16 février dernier, la défenseure des droits Claire Hédon souligne : « **Dans les permanences de nos délégués territoriaux arrivent des personnes épuisées, parfois désespérées, qui font part de leur soulagement à pouvoir, enfin, parler à quelqu'un en chair et en os** ». **Cette phrase, M. le président, combien de fois les collègues qui officient dans nos services l'ont-ils entendue ?** Treize millions de personnes, soit une sur cinq, peinent avec le numérique sans que jamais cette problématique soit prise à bras le corps par les dirigeants du pays. Le précédent rapport du défenseur des droits date de 2019 et rien n'a changé. La pandémie de Covid n'a fait que démontrer un peu plus cette fracture, en généralisant le recours au télétravail, à la télémédecine, à l'école à distance, elle a accru cette relégation technologique des populations défavorisées. **Mme Hédon a estimé dans ce rapport que la situation « tendait à se dégrader » et a rappelé que « nul ne peut être privé de ses droits et de ses prestations au motif qu'il ne recourt pas au numérique lors de ses échanges avec l'administration ».** La ministre de la transformation et de la Fonction publique, le même jour que la sortie du rapport, a annoncé dans un entretien au Figaro, le 16 février 2022, « la disponibilité prochaine, d'ici fin 2022, de 150 à 200 démarches administratives les plus courantes en accueil physique et par téléphone ». Il ne s'agira cependant pas de rouvrir les accueils physiques dans les différentes administrations. Cette fois-ci, l'accueil physique des usagers se ferait dans les espaces France services. « Les logiciels utilisés par les agents seront mis à jour pour permettre de déposer, au nom des usagers, des dossiers pour diverses démarches administratives. Les agents de ces établissements seront, quant à eux, formés à ces nouvelles activités ». De quels agents parle-t-on, M. le président, quand depuis des années, ce sont de 1 500 à 2 500 agents par an qui disparaissent de l'administration fiscale (20 845 suppressions entre 2012 et 2022, majoritairement des agents de

catégories C et B) ? Toujours plus de communication pour rassurer (pour tromper ?) la population, toujours plus de plans de suppressions d'emplois qui mettent à mal la réalisation des missions !

**Mme Hédon a écrit dans son rapport : « Pour beaucoup, la dématérialisation forcée n'a pas représenté une simplification mais une forme de maltraitance institutionnelle ».** Nous partageons intégralement cette appréciation. Nous vous demandons comment l'administration des Finances publiques compte, concrètement et à son niveau d'intervention, contribuer à la lutte contre la fracture numérique.

Outre les souffrances infligées aux contribuables et aux personnels, cette administration sans moyens humains montre aussi ses limites en matière de dépense des fonds publics. Si notre organisation syndicale le dénonce depuis des années en matière de TVA, deux exemples récents de dépenses de l'État sans contrôles démontrent, à notre sens, que le numérique ne peut avoir de sens sans l'apport humain indispensable à la chaîne de travail.

Commençons par **les dépenses liées au fonds de solidarité en faveur des entreprises** pour les aider à amortir les conséquences de la pandémie de Covid sur leur activité. D'après les premières estimations gouvernementales, ce ne sont pas moins de 174 millions qui ont été versés à tort et dont nous ne reverrons pas, ou très peu, la couleur dans les caisses de l'État, compte tenu de la fraude qui s'est organisée autour de ces remboursements. Pour aider au plus vite les entreprises, des contractuels ont été embauchés et formés rapidement et les consignes étaient claires : remboursez, remboursez vite, on verra après. Aujourd'hui, nous constatons que des dizaines de milliers de titres de perceptions sont émis et doivent être recouverts par le service des recettes non fiscales, sans effectif supplémentaire et sans espoir de recouvrer grand-chose.

Ensuite, un phénomène plus récent, constaté dans les services impôts des particuliers, au sein desquels **une fraude à la déclaration corrective des revenus a été constatée en fin d'année 2021**. Les listes de vérification avant remboursement existent mais ne sont pas exploitées. La fraude est rendue possible par le manque de moyens humains dans nos services. **Faire exécuter le travail des agents des Finances publiques par l'utilisateur est certes, un moyen simple de supprimer davantage d'emplois, mais combien de millions d'euros supplémentaires ont, à ce titre, rejoint des comptes bancaires, ouverts pour l'occasion à l'étranger, par des escrocs bien informés ?**

Les centaines de millions d'euros indûment versées, ajoutés au 80 à 100 milliards de fraude et d'évasion fiscale, ajoutés aux fraudes massives que ne combattent plus nos collègues douaniers dont l'administration a été laminée en quelques années, aux contrôles de plus en plus rares de l'inspection du travail et des organismes de gestion des prestations sociales, auxquelles s'ajoutent les exonérations massives de cotisations sociales accordées aux entreprises jusqu'à 1,6 SMIC, le chômage de masse... font que les recettes de l'État et des organismes censés être au service de l'intérêt général sont en chute libre.

**Ceci permet aux ministres (et tous leurs prédécesseurs depuis une quarantaine d'années), de répéter, à qui veut l'entendre, que : « nous ne pouvons plus nous permettre », « il faut réformer le pays » et de saper, année après année, le service**

**public, tout en continuant de communiquer dans les media, malgré tout, sur son amélioration permanente.**

Ceci vous permet, M. le président, de continuer à promettre à nos collègues plus « d'humanité », tout en continuant à les plonger au fil des mois dans des conditions de travail plus difficiles et de les assigner, par exemple, au tribunal administratif quand ils vous disent, un peu plus fort qu'à l'accoutumée, que ces conditions ne sont plus acceptables.

Sur ces deux types de fraude, nous souhaitons savoir quels sont les moyens matériels et humains mis en place par la direction générale et la direction locale ?

**Et quid de la gestion du secteur public local ?** À Boulogne sur Gesse, nouveau service de gestion comptable (SGC), on gère entre autres le plus grand EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) public de la Haute-Garonne. En attendant de recevoir, sans doute en 2023, la gestion de l'hôpital de Saint-Gaudens, premier employeur du Comminges qui compte plus de 800 salariés, le SGC s'apprête, en septembre 2022, à recevoir la gestion de l'hôpital de Bagnères-de-Luchon ainsi que de ses deux EHPAD, en plus de l'EHPAD de Cazères-sur-Garonne. Ouf ! Cette phrase est aussi indigeste que la masse de travail que cela représente ! De plus, il est question de garder les missions actuelles dont le communal et autres syndicats. Comment imaginer qu'un effectif avoisinant cinq personnes va pouvoir suffire ? En effet, actuellement, trois agentes et une cheffe de poste se partagent le travail. Deux collègues expérimentées quitteront le poste comptable d'ici au 1<sup>er</sup> septembre 2022 (retraite et promotion). Pour un poste aussi pauvre en effectif, c'est « catastrophique » ! Et ce ne sont pas les deux contrôleurs stagiaires en sortie d'école qui vont combler, à court terme, le déficit de connaissances et d'expérience qui aurait prévalu pour l'absorption de ces nouvelles missions et charges de travail. De surcroît, la formation de terrain de ces nouveaux collègues sera rendue compliquée par la nouvelle configuration de travail, en attendant la masse que constitue la gestion de l'hôpital de Saint-Gaudens.

D'après les documents transmis, ce sont les équipiers de renfort (EDR) qui seront en charge de la préparation du transfert. Ce sont de véritables couteaux suisses, ces EDR, toujours sur le pont, dans des conditions de plus en plus précaires en termes de formation et de reconnaissance des qualifications.

C'est incroyable, de lire, dans ces mêmes documents, que deux emplois de Bagnères-de-Luchon vont accompagner le transfert des établissements et qu'il n'y en aura aucun pour celui de Cazères ! Ce sera là aussi l'affectation de deux collègues stagiaires qui, malgré leur bonne volonté, ne pourront pas absorber autant de travaux avant plusieurs mois nécessaires à l'appréhension sur le terrain d'un nouveau métier dont ils n'auront qu'une connaissance théorique.

Pour des raisons purement dogmatiques, le « nouveau réseau de proximité » (NRP) démantèle les services et met en difficulté les agents, les institutions, les usagers et donc tout le service public.

Heureusement, pour pallier ces difficultés et renforcer son offre auprès des collectivités locales et établissements publics, l'administration crée trois nouveaux postes : deux



« conseillers aux décideurs locaux » (CDL) qui seront affectés auprès des SGC de Toulouse « couronne-Est » (TCE, à Balma) et Toulouse « couronne-Ouest » (TCO, à Cugnaux) et un cadre supérieur chargé de l'animation de l'activité de l'ensemble des CDL, rattaché à la division « Secteur public local ».

La CGT s'est déjà exprimée, à de nombreuses reprises, sur les écueils relatifs à cette nouvelle mission créée par le NRP : nombre de communes démesuré, mission scindée du rôle de comptable. Quand la DRFiP écrit que le CDL déploie son offre de conseil « sur un territoire qu'il s'attache à connaître au mieux », nous ne pouvons que rire jaune, car c'est précisément en cela que cette mission est à notre sens de la poudre aux yeux. **Qui mieux que le comptable, au travers de l'ensemble de son expertise et de la connaissance de son territoire pouvait jouer ce rôle de conseil aux collectivités locales et aux établissements publics ?**

Le CDL de « Toulouse agglomération Ouest » aura en charge toutes les communes de TCO, à savoir 12 communes, et de 6 communes de TCE (Bruguières, Fenouillet, Gagnac, Gratentour, Lespinasse, et St-Jory) ; soit 18 au total, soit 31 budgets principaux (dont deux syndicats) et 23 budgets annexes.

Le CDL de « Toulouse agglomération Est » couvrira les autres communes de TCE, soit 18, ce qui représente 28 budgets principaux (dont 4 syndicats) et 14 budgets annexes.

Nos deux collègues (et les conseiller·e·s déjà en place) vont probablement devoir se faire greffer quelques gènes de poule, tant la charge de travail semble démesurée. Tout comme les accueils de proximité, cette nouvelle fonction est une manière d'accoutumer les élus à se passer de l'aide de l'État pour eux-mêmes et la population dans les territoires. Nous persévérons dans notre crainte du risque important de privatisation de cette mission, à plus ou moins long terme, tout comme nous ne sommes pas sereins concernant la pérennité des accueils de proximité.

**Grande absente de l'ordre du jour de ce CTL, la situation du poste de Villefranche-de-Lauragais** : pas même une ligne sur une éventuelle réflexion sur les locaux ou étude de solution alternative en cours concernant son avenir. Quel mépris pour les collègues qui y sont affectés ! Ils veulent des réponses immédiates !

En revanche, vous n'oubliez pas de **fusionner les PCRP Cité et Mirail**. Nous avons une certaine expérience des fusions de service à la DRFiP 31. Les arguments directionnels avancés sont souvent qu'un des services se trouve en difficulté, que la fusion va permettre d'étoffer une équipe, de mieux mutualiser, d'harmoniser les méthodes de travail. Mais, on le sait, ces arguments cachent la misère de notre administration et, au cas particulier, celle du contrôle des revenus et du patrimoine qui constitue un rouage essentiel pour asseoir l'équité, le consentement à l'impôt et la réduction des inégalités.

C'est le manque de moyens et les suppressions d'emplois passées et à venir qui constituent le lit de ces fusions de service. Une équipe réduite pour cause de suppressions d'emplois et composée de nouveaux agents se trouve rapidement en difficulté (exemple de l'équipe patrimoniale de la Cité). Sur cette sphère patrimoniale, en plus du manque de moyens, les collègues vont travailler sur un territoire beaucoup plus large. Ce qui va complexifier leur mission notamment en terme d'évaluation foncière. Les tableaux de chiffres présentés nous donne une simple photographie des charges pour l'année de revenus 2019 : ne faudrait-il pas mettre en perspective l'évolution de ces

charges avec les suppressions d'emplois. Une augmentation de + 6 % de foyers imposables à l'impôt sur le revenu tous les trois ans, par exemple, ce sont des listes plus étoffées à exploiter, des contrôles de fraudes au crédit d'impôt toujours plus nombreux, sachant que les SIP n'ont plus le temps de faire (confer précédemment).

Cette année chacun des PCRPs du département perd un emploi. Sur quels arguments vous appuyez donc pour écrire dans le document : « **Il y a adéquation entre les emplois implantés et les charges des services.** » ?

N'oublions pas les échanges entre SIP et PCRPs qui sont très importants en terme de signalement ou de soutien. L'expérience prouve que ce sont avec des services situés sur un même site que ces dispositifs fonctionnent le mieux.

Les SIP de Colomiers, de Balma, de Muret et de Saint-Gaudens ont déjà été écartés de ces échanges de qualité. Demain et après-demain ce seront les SIP de Saint-Alban et de la Cité qui seront isolés.

Ce service fusionné va, par ailleurs, fonctionner sur deux sites. Il ne sera unifié que sur le papier et ce pour plusieurs années. Quid du collectif de travail, des difficultés pour l'encadrement, du risque d'isolement, dans un contexte où le télétravail, seul, met déjà à mal des équipes exerçant sur un même site ? L'expérimentation en cours avec l'ANACT le démontre.

Pour la CGT, il faut donner les moyens aux équipes de fonctionner et non pas continuer à détruire les emplois par les fusions de services. Nous le répétons, la lutte contre la fraude fiscale est un pilier essentiel de notre administration. Il en va de la justice fiscale dans notre pays.

Toujours à la rubrique fusion mais d'un autre ordre (faudrait songer à essayer autre chose), la situation des agents du **CGF Justice, espèce de « super » SFACT** qui fusionne un peu plus, si besoin était, les fonctions d'ordonnateur et de comptable et qui va voir huit agents issus du ministère de la Justice rejoindre les agents sélectionnés au SFACT Justice. Les collègues vous ont interpellé par l'intermédiaire de deux organisations syndicales. Ils n'ont été « dérangés » ni par votre réponse, ni par votre visite... Les experts qui ont été convoqués à cette instance vous exprimeront mieux que nous ne pourrions le faire leur expérience. Nous nous contenterons à ce stade de dénoncer le double langage de la direction, entre, d'un côté l'affichage de la prise en compte des conditions de travail des agents avec la consultation des ergonomes de Bercy et, de l'autre, le soutien implicite à des pratiques managériales un peu ..., disons, autoritaires et une précipitation dans le déploiement du déménagement, sans répondre à l'interpellation des collègues et à leurs propositions alternatives.

Sur le fond, que dire de plus que réaffirmer que ce type de structure enterre définitivement le rôle du comptable public ? Un article de la Gazette des Communes exprimait, très clairement, début 2020, l'orientation prise par l'État pour la gestion des Finances publiques : « *L'ensemble de ces réformes (Ndr : CHD, CAP et services facturiers, compte financier unique, certification des comptes) constitue une série de signaux faibles qui toutefois convergent et semblent annonciateurs d'un affaiblissement ou d'une disparition de la fonction de comptable public telle qu'elle est aujourd'hui exercée. Ils permettent d'imaginer des schémas d'organisations possibles : des agences comptables mises en place dans les 321 grandes collectivités soumises à contractualisation avec compte financier unique et certification des comptes. Pour les autres collectivités, des plateformes comptables mutualisées pourraient être envisagées en prévoyant une seule trésorerie sur le territoire de chaque EPCI avec un seuil minimal d'opérations comptables à traiter. Le cas échéant ces plateformes pourraient intégrer un service facturier et l'institution d'une*

*agence comptable comme pour les grandes collectivités serait une option... Mais ne serait-il pas plus pertinent que ces différentes organisations possibles fassent l'objet d'un débat transparent ? Sans occulter la question étrangement passée sous silence par l'État du devenir de la trésorerie des collectivités et de l'obligation de déposer leurs fonds libres au Trésor public. »*

Un débat massif n'aura jamais lieu tant son caractère juridique ne passionne pas les foules. Mais le diable se cache toujours dans les détails et la fin de la séparation ordonnateur / comptable, si elle plait aux tenants du libéralisme (on peut lire, dans une parution d'experts comptables, qu'elle est « *source d'un pointillisme désuet, générateur de pertes de temps et de surcoûts inutiles du fait de la redondance des tâches et des contrôles qu'il génère* » et incapable « *à rendre la gestion publique plus performante et transparente* »), est dans la droite ligne de la dérèglementation à l'oeuvre dans notre pays depuis une quarantaine d'année. Celle-ci, curieusement, profite toujours à une certaine catégorie de la population. Celle qui peut se passer le plus souvent de règles...

Sur la **modification des plages horaires sur les sites de Saint-Gaudens et Colomiers** point à l'ordre du jour rattrapé en dernière minute à la demande de la CGT, les agents des cinq services Saint-Gaudens et les agents du SIE de Colomiers ont unanimement, demandés à pouvoir commencer leur journée de travail dès 7H15. Comment expliquer une mise en place aussi longue et laborieuse : plus de deux ans d'attente depuis les demandes officielles des responsables de services ?! Beaucoup de temps perdu, d'inertie au niveau des ressources humaines. Cela mérite des explications.

De plus, pourquoi ne proposer que deux choix de vote : 7h15 ou 7h30 alors qu'il existe aussi la possibilité pour les agents de commencer à 7h00 ? Pour économiser de l'encre ?

S'agissant de la **mise en place des services d'appui à la publicité foncière (SAPF)**, la Cour des comptes, dans son rapport de juin de 2018, préconisait un seul SPF en France, dans le cadre « de l'exploitation des gisements de productivité » ! Elle écrivait : « *le remplacement des 354 SPF par un service à compétence nationale, concentré sur un nombre limité d'implantations, voire sur une seule implantation, et doté d'effectifs peu nombreux doit, en conséquence, être mis à l'étude sans délais, et la transformation mise en œuvre à un horizon de trois ans* ».

L'objectif de la direction générale est de réduire les 354 SPF à 140 structures : 122 SPF (d'ici juin 2022) et 18 SAPF entre 2021 et 2023.

Les cinq pages de présentation de cette restructuration, qui touche tous les départements sont, comme à l'accoutumée, truffées d'abréviations non explicitées et surtout du traditionnel verbiage « cadre sup' » qui marque le territoire lorsqu'il s'agit d'expliquer aux représentants des gueux pour le bien de qui et de quelle manière ces mêmes gueux vont être obligés de préparer leurs valises professionnelles voire familiales à plus ou moins brève échéance. Quelques exemples de ce vocabulaire (on ne s'en lasse pas) : « **soutenir, renforcer, homogénéiser, dynamisme, relocalisation, expertise, pilotage matriciel, interlocuteur opérationnel, métropoles d'export, monter en puissance, stock, clef de voûte...** » De quoi provoquer un début d'orgasme à n'importe quel journaliste économique de BFM TV !

Que déduire de tout cela pour les personnels haut-garonnais, dont nous sommes ici les représentants ? Quinze lignes, pas une de plus, aborde leur situation face à cette réforme.

Pour faire court, malgré une augmentation de flux de publication de 3 % par rapport à



2020, la réorganisation, à peine entamée, porte ses fruits : les délais de publication du SPF de Toulouse sont passés de 299 jours à 290 entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> février 2022 ! Seul le prix des carburants a fait mieux en termes de variation sur une durée aussi brève ! (à la hausse malheureusement). Décidément, M. le président, vous savez faire rêver les foules. Pour cette campagne présidentielle, c'est trop tard, mais pour la prochaine, faut y réfléchir... Cette statistique est une chose, mais la documentation ne dit, bien évidemment, rien des conditions de travail des collègues. Le CHSCT, en phase terminale, n'est plus chargé de l'examen des projets importants, préparant l'arrivée du comité social d'administration (CSA) à compter de l'année prochaine. À aucun moment, il n'est prévu d'évaluer la situation des personnels, de leur lassitude, des arrêts de travail qui se multiplient ces derniers mois, des taux de grèves toujours supérieurs à la moyenne départementale, de la pression hiérarchique qui est, elle aussi, parfois au-dessus de la moyenne.

**Personne ne parle plus jamais de la qualité du travail délivrée par nos services. Le directeur général avait affirmé, il y a quelques années, relâcher la pression sur la politique des indicateurs, mais tout ce qui est présenté aux représentants des personnels à l'occasion des restructurations, ce sont des statistiques.** Un fichier immobilier médiocre engendre des anomalies et des contentieux au niveau des CDIF ou des SIP. Il entraîne en cascade des erreurs de taxation pour les taxes foncières ou les taxes sur les locaux vacants. Ce sont les agents des SIP ou des CDIF qui se retrouvent au contact d'usagers excédés ! Et au CDIF comme au SIP, on ne peut rien faire, car le fichier immobilier est censé être le reflet exact de la réalité, donc on ne peut pas procéder au dégrèvement demandé tant qu'il n'a pas été rectifié ! L'allongement des délais de publication entraîne mécaniquement l'établissement de taxes foncières aux anciens propriétaires, si la mise à jour du fichier n'a pas été effectuée, et donc un surcroît de travail pour les CDIF qui doivent dégrever par centaines des impositions et éditer, en parallèle, des rôles supplémentaires de taxes foncières.

**La baisse des effectifs, initiée dès l'informatisation du fichier avec FIDJI, puis accélérée avec la dématérialisation des échanges avec les études notariales par le biais de Télé@ctes, met en péril la qualité du fichier immobilier.** La formation des nouveaux agents par les plus anciens n'est plus assurée. Afin de résorber le retard, non imputable aux agents, les chefs de services exercent une pression de plus en plus forte sur le personnel afin de réduire les délais de publication, ce qui engendre une augmentation des erreurs, même parmi les agents les plus expérimentés. Afin de compenser les suppressions de postes et de résorber le retard, la DG impose aux personnels des SPF de nouvelles méthodes de travail telles que la « méthode intégrale » (traitement de l'ensemble des étapes de publicité par un même agent), alors que l'on sait d'expérience qu'une vérification dite de « deuxième main » réalisée par un autre agent est, seule, gage d'un fichier de qualité. **La qualité du travail, voici la variable d'ajustement la plus importante dans toutes nos missions.** Le but est bien de créer des usines à clic, qui feront certainement la part belle aux contractuels, hors territoire afin de démanteler le service public et de préparer ainsi sa privatisation. Beaucoup de questions demeurent quant au contenu des missions exercées par le SAPF. Ainsi, si le service de publicité foncière (SPF) « aidé » (comprendre plutôt « en voie de démantèlement ») enregistre les formalités téléactées ou par papier, il doit assurer le traitement des formalités nécessaires émanant de l'acte originel. Pour l'exemple, si un acte de vente est enregistré il est possible que le SPF doive publier préalablement un état descriptif de division avant d'envoyer l'acte à la publication au SAPF. Dans ce cas très courant, on a du mal à percevoir l'intérêt

d'envoyer l'acte à publier dans un autre service, alors que les deux tiers du travail sont déjà effectués. **Où est le gain de temps pour la mission ? Où est le gain de temps pour le service qui va voir ses postes supprimés sous ce prétexte ?** D'autant plus que pour les actes reçus matériellement, l'agent du SPF, une fois toutes ces besognes effectuées, devra scanner le document pour publication au SAPF... C'est stupéfiant ! Cela a du être pensé par des personnes qui ne connaissent pas ou, à tout le moins, qui ne respectent pas le travail des agents des SPF !

Les SAPF devront soutenir et expertiser les formalités complexes, accompagner et former les agents des SPF. Seulement pour cela il faut être expert. Or les experts sont dans les SPF, pas dans les SAPF. **Et ce n'est pas avec un an de formation dans ces SAPF, comme il est précisé dans le document, que l'on devient un expert. C'est une insulte aux collègues qui mettent des années avant d'appréhender finement l'ensemble des missions de la publicité foncière.**

Personne n'est dupe, **la création de ce service fusionné, à distance, comme la plupart des autres, a pour objectif les fameuses « économies d'échelle » et la qualité du fichier et les conditions d'exercice des missions sont le cadet des soucis de notre hiérarchie.** Les services d'appui à la publicité foncière (SAPF) qui vont se mettre en place dans le cadre des « relocalisations » sont un prétexte pour déshumaniser un peu plus le travail, supprimer et délocaliser quelques emplois supplémentaires. La preuve immédiate est qu'au dernier CTL « suppressions d'emplois », cinq emplois ont été supprimés au SPF de Toulouse. Par ailleurs, **il est toujours plus facile de basculer une mission au privé lorsqu'elle est sacrifiée et concentrée (sous couvert de simplification ou de manque de rendement), plutôt que lorsqu'elle est répartie sur le territoire dans une administration centrale à réseau déconcentré.** Le fil conducteur de toutes ces réformes n'est manifestement pas celui du service au public ! Quid des 25 % de la population en situation d'illectronisme ? Peut-on croire que les notaires délivreront des copies d'actes pour 12 euros seulement, comme le font actuellement les SPF et qui garantira la sécurité juridique ?

Enfin, une petite incise concernant le SIP de Muret au sujet des travaux en cours dans les bureaux. La tonalité de la réunion de présentation des travaux, à laquelle les représentants des personnels au CHSCT avaient été conviés, donnait déjà l'idée des difficultés du « dialogue » qui allait pouvoir exister avec la direction et la responsable de la maîtrise d'ouvrage. Cela se traduit aujourd'hui dans les faits puisque les collègues nous ont fait remonter une liste de demandes insatisfaites que nous communiquons en pièce jointe pour ne pas alourdir cette déclaration. Nous demandons que cette liste soit jointe au procès verbal et surtout que des réponses concrètes et rapides soient apportées point par point à nos collègues.

Par ailleurs, M. le président, nous attendons vos explications sur la mise en place de nouveaux horaires d'accueil dans les SIP, à compter du 4 avril 2022, sans consultation des personnels ni vote du comité technique. Nous supposons que vous comptiez le faire a posteriori ? Ce n'est pas comme si l'accueil du public était le cœur de métier du service public. Mais cela importe t-il encore aux responsables de tous niveaux qui nous dirigent de leurs tours d'ivoires respectives ? Les agents et leurs représentants en doutent de plus en plus.

En conclusion de cette déclaration, nous posons sur la table un seul petit exemple de ce que peuvent donner la dérèglementation ou les petits arrangements entre amis sur le dos de la République et de nos impôts : le rapport d'une commission d'enquête du Sénat intitulé : "*Un phénomène tentaculaire : l'influence croissante des cabinets de conseil sur les politiques publiques*" (<http://www.senat.fr/rap/r21-578-1/r21-578-121.html#toc351>)

**Alors que les déclarations du directeur associé du cabinet McKinsey, M. Karim Tadjeddine sont les suivantes :**

- « *Le cabinet emploie ses salariés en contrat de travail de droit français, est immatriculé au registre du commerce et des sociétés (RCS) et respecte l'ensemble des règles fiscales et sociales françaises applicables aux sociétés - c'est d'ailleurs un préalable pour répondre aux appels d'offres publics* » ;

- « *Nous sommes organisés en succursale rapportant à l'entité mère basée au Delaware mais l'ensemble de nos activités, dans les secteurs publics et privés, et l'ensemble des contrats de travail sont portés par cette société de droit français* » ;

- « *Je le dis très nettement : nous payons l'impôt sur les sociétés en France et l'ensemble des salaires sont dans une société de droit français qui paie ses impôts en France* ».

Les conclusions des rapporteurs de la commission sénatoriale, après deux contrôles sur pièces et sur place menés au ministère de l'économie et des Finances, montrent que :

**« Le constat est clair : le cabinet McKinsey est bien assujéti à l'impôt sur les sociétés (IS) en France. Mais ses versements s'établissent à zéro euro depuis au moins 10 ans, alors que son chiffre d'affaires sur le territoire national atteint 329 millions d'euros en 2020, dont environ 5 % dans le secteur public, et qu'il y emploie environ 600 salariés ».**

No comment !

Pour information tout de même, M. Karim Tadjeddine est un proche du Président de la République Emmanuel Macron, qu'il a soutenu lors de sa campagne électorale en 2017 et le cabinet qu'il co-dirige a été largement sollicité dans la gestion de la crise sanitaire, notamment au travers de sa collaboration avec Santé publique France. **Alors, des règles, pour quoi faire ???**