

CTL emplois du 21 janvier 2020 :

« Les directeurs voient leurs marges de manœuvre renforcées » ... et ce n'est pas une bonne nouvelle !

Toulouse, le 23 janvier 2020

Le comité technique local (CTL) sur l'emploi était convoqué ce jour en 2ème lecture après un boycott de la première instance par l'ensemble des organisations syndicales.

Au vu des circonstances revendicatives, tant sur le plan de notre direction générale avec le plan Darmanin que sur le plan interprofessionnel avec la destruction scélérate de notre système de retraite par répartition par Macron, il n'était pas envisageable que la CGT participe à la réunion de ce comité technique.

Des suppressions d'emplois en 2020 (-1 431) qui viennent s'ajouter à des suppressions d'emplois cumulées en 10 ans : 22 671 emplois. Les conditions de travail vont encore se dégrader. Rappelons que le travail à la DGFIP va jusqu'à tuer des agents : 10 suicides sur les six derniers mois, pour lesquels notre direction générale minimise et la communication avec les représentants des personnels, et le lien avec le travail de ces actes irréversibles.

L'intolérable attend les agents, l'insupportable est dépassé.

L'insupportable oui ! L'attitude de la direction qui, non contente de criminaliser l'action (40 collègues assignés au tribunal administratif) joue avec les agents comme s'il s'agissait de pions dont on dispose à sa guise. Un coup je te supprime. Un coup je te maintiens. Et tout ça à quelques jours de distance ...



Vous le savez, les charges de travail ne cessent de s'alourdir, le travail ne cesse de s'abêtir, le quotidien des agents ne cesse de se détériorer. Malgré cela, le cynisme de la direction n'a aucune limite quand il s'agit d'obéir dogmatiquement aux projets de casse du service public.

Ça fait longtemps que la DG ou les directions locales ne parlent plus du travail, des missions ou de leurs contenus. Gros mots !

La fiche D du volet emplois du projet de loi de finances pour 2020 nous explique que « les suppressions d'emplois d'inspecteurs ont été positionnées dans les directions qui en comptent

proportionnellement le plus » ! « La répartition des suppressions entre la catégorie B et la catégorie C a été réalisée avec pour objectif de fluidifier au maximum les mouvements de mutation » ! Les doctrines d'emplois ? : encore des gros mots !

Comme chaque année, nous avons droit à des calculs soi-disant « savants » mais uniquement conçus pour supprimer des emplois.

Pour la Haute-Garonne, 31 emplois supprimés ! Les documents du CTR annoncent 27 suppressions...

Nous vous épargnerons les détails fastidieux d'une communication managériale ministérielle à faire pâlir un major d'hypokâgne, mais tout de même, quelques exemples du verbiage contenu dans les documents qui sont remis dans tous les départements aux représentants des personnels :



« Le poids départemental pondéré par bloc fonctionnel qui en résulte conduit ensuite à la détermination de la cible et du correctif corrélatif (qui tient compte de la zone neutre et du plafonnement de 6%) »

Il est évident que c'est plus compliqué de déclarer aux collègues à qui on supprime un emploi dans le service : « De toutes façons, il y a 31 emplois à supprimer dans le département, faut bien les enlever quelque part ! Alors si ça ne vous va pas, vous pourrez demander votre mutation au prochain mouvement (**en notant bien qu'il n'y a plus de RAN ni de CAP pour contrôler le peu de règles qui restent...**), et si ça ne vous convient pas, il

y a maintenant la possibilité de conclure une rupture conventionnelle !!! »

Encore cette année, la direction a bien travaillé, a été bien servile et obéissante.

La mise en place du PAS n'est pas encore terminée : les réceptions de fin d'année ont été chargées, la prochaine campagne risque d'être compliquée et tous les SIP voient leurs effectifs baisser ! Cqfd

N'oublions pas non plus que le nouveau réseau de proximité prévoit des accueils dans les fameux points bleus et, qu'accessoirement, il faudra des collègues pour assurer les permanences et tous les SIP voient leurs effectifs baisser ! Cqfd.

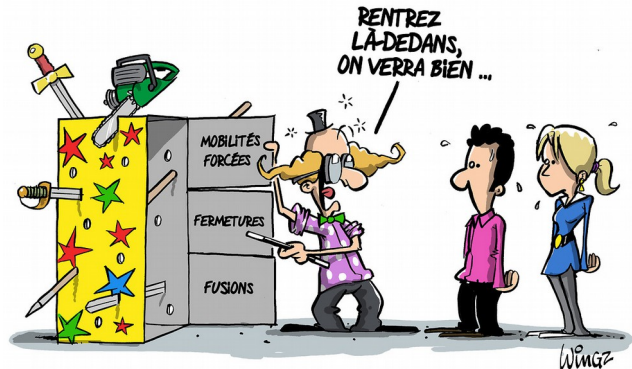
La formation est également la grande laissée pour compte des réformes en cours. Le cataclysme provoqué par les changements de missions que vont subir les collègues dans les trois ans avec le déploiement du « nouveau réseau de proximité » demanderait la création de plusieurs emplois au pôle formation de la DRH. Mais nos cadres très supérieurs estimeront probablement qu'une bonne e-formation bâclée sur un coin de bureau dans un local sordide nous suffira à assurer un service suffisant aux usagers. Tout comme de plus en plus de chefs de services considèrent qu'un mail transmis sur l'ensemble des boîtes mails des agents suffit pour considérer qu'une nouveauté réglementaire est intégrée dans le cerveau des agents du service. L'intelligence artificielle est en plein développement, mais pour le moment, ce sont

encore des êtres humains qui travaillent !!!

Notons à ce propos la mise en place au 1^{er} janvier 2020 des deux services de gestion comptable (SGC) de Castanet et Revel. **Quelle formation prévue pour ces nouveaux services qui comporteront des missions spécifiques (M21, M22) ?**

Autre point d'achoppement de ces documents, la manière dont les transferts d'emplois se font depuis les services restructurés dans le cadre du NRP. Le moins que l'on puisse dire, c'est que notre direction ne s'embarrasse pas d'une étude scientifique très poussée pour décider qu'ici, un emploi est transféré, là, ce ne sera pas utile d'en implanter un ... Quand nous titrons « les directeurs voient leurs marges de manœuvre renforcées », ce n'est pas un vain mot ! **La suppression des CAP locales va permettre aux directeurs de devenir des barons locaux en matière d'affectation des collègues** et si les CAP restaient consultatives, le fait qu'il n'y ait plus de vote et de procès verbal dans les futures réunions informelles aura des conséquences évidentes sur l'arbitraire des affectations dans les départements.

RÉORGANISATION DES SERVICES



« Perrin, c'est flou ! »

En matière de nouveau « réseau de proximité » toujours, **on note avec stupéfaction le flou entretenu par la DRFiP 31 dans sa communication avec les agents.** Par exemple, le « Flash Information » spécial NRP (non daté, quand on est flou, c'est tendance) regorge de mots du champs lexical du conditionnel : « envisageables », « Il est prévu, si les conditions matérielles sont au rendez vous », « cette opération est prévue ... » « la date prévisionnelle ... », l'arrivée du budget ... est prévue ... », il est prévu de préfigurer cette mission », « les deux conseillers ont vocation à débiter leur mission ... ».



Si son poste disparaissait lors d'une réforme future, gageons que notre directeur pourrait aisément créer une société de voyance, tant il maîtrise le vocabulaire de l'hypothétique !

L'emploi n'est pas la seule cible, plus encore, ce sont les emplois statutaires qui sont particulièrement visés par le gouvernement. On supprime des emplois de fonctionnaires avec depuis le début de l'année la possibilité d'utiliser la rupture conventionnelle, qui, rappelons le, peut être à l'initiative de l'agent et de l'administration ...

« Et en même temps », l'administration recrute de plus en plus de services civiques et de contractuels, ce qui prouve bien que le travail existe. La qualité du service rendu n'est plus qu'un lointain souvenir dans le cerveau de nos dirigeants. L'évolution qu'a suivi le service public postal en France, avec l'apparition du double statut de ses salariés et le recours

permanent au travail précaire montre bien les dangers d'une telle orientation sur la qualité du service rendu à l'usager. Nos propres services le constatent au jour le jour dans la gestion de plus en plus approximative du courrier.

La CGT Finances publiques mène un combat de fond sur les risques psycho-sociaux et notamment celui de suicide lié au travail. Rappelons nous qu'à la fin des années 2000, la mise en place du « plan NEXt » à France Télécom, qui fixait l'objectif de 22.000 départs en trois ans, avait entraîné plusieurs suicides de salariés au sein de l'entreprise France Telecom. Pour les juges, « les moyens choisis », pour la mise en œuvre du plan NEXt « étaient interdits ». Ils dénoncent, dans leur jugement de 352 pages, **une politique de réduction des effectifs « jusqu'au boutiste »** : « Cette déflation des effectifs passe du statut d'élément de contexte à objectif prioritaire, fondant une nouvelle politique des ressources humaine ». Le tribunal a ainsi reconnu « **un harcèlement moral institutionnel** » et condamné l'entreprise à 75 000 euros d'amendes. Le groupe devra en outre verser pour près de 5 millions d'euros de réparation aux 150 victimes qui s'étaient portées parties civiles. Une phrase dans le jugement mérite l'attention : les juges ont en effet affirmé que **tous les salariés de France Télécom en poste pendant la mise en place du plan Next, entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2008, sont fondés à agir sans avoir à démontrer l'existence d'un préjudice particulier.** Soit 130 000 salariés. « Ils n'en mourraient pas tous mais tous étaient frappés », a prononcé la présidente Cécile Louis-Loyant, au début de son jugement.



Ce jugement fait date car il est **le premier de ce genre et ouvre des perspectives pour tous ceux et toutes celles qui sont victimes** de ce même type de harcèlement dans de nombreuses entreprises encore aujourd'hui.

C'est un point d'appui également pour gagner la ratification de la convention et sa transcription dans la loi française qui condamne toute forme de violence et de harcèlement au travail.

Ce jugement doit permettre à obliger la DGFIP à mettre tout en oeuvre pour protéger les agents et lui faire retirer son plan de Nouveau Réseau de Proximité NRP.

Nos dirigeants parisiens et locaux ne doivent plus pouvoir faire comme si tout cela n'existait pas. La peur doit changer de camp !

Arrêt des suppressions d'emplois !

Retrait du plan Darmanin et retrait du « NRP » !

Le travail ne doit plus tuer ni rendre malade !

Un tract plus technique complète celui-ci concernant les évolutions 2020 du NRP dans le département.