

Le LIEN

1er semestre 2013



DITES « NON ! » A LA DEMARCHE STRATEGIQUE

Par un message envoyé par mail à tous les agents du département, notre Direction Locale nous brosse un tableau idyllique de notre avenir grâce aux bienfaits de la DEMARCHE STRATEGIQUE !

Quelle démonstration de mauvaise foi ! Quel lavage de cerveau !

Alors que le gouvernement annonce 2.634 suppressions d'emplois pour le Ministère des Finances en 2014 et après une décennie de destructions d'emplois à la DGFIP (- 25 000), on nous assène sans sourciller que nos missions, toutes nos missions, seraient préservées voire développées (sans pour autant remettre en cause la saignée des effectifs !).

A l'heure où le DGFIP s'évertue, dans une circulaire du 3 juin 2013, à faire abandonner aux élu(e)s locaux toute velléité de ré-internalisation de certains services publics locaux (notamment la gestion de l'eau) au motif que les services de la DGFIP ne seraient pas en mesure de fournir un travail de qualité, autant dire que la confiance dans le discours directionnel relève plus du domaine de la foi que de la raison.

Les conséquences de l'entreprise de destruction que constitue la Démarche Stratégique sont ainsi complètement absentes du message reçu par les agents.

Qu'en est-il réellement ?

Les grands axes du plan 2014-2018 présenté par la DG

1 – Montée en puissance de l'échelon régional et inter-régional : service RH, action économique, comptabilité de l'Etat, dépense de l'Etat, contrôle fiscal.

2 – Adaptation des compétences des directions départementales en fonction de leurs moyens, à savoir l'exercice de certaines missions par des directions disposant des moyens nécessaires pour le compte d'une autre plus petite (il y a des expérimentations sur les services contentieux par exemple).

Il est même question de la possibilité de rattacher une petite direction à une autre limitrophe.

3 – Au niveau du maillage territorial, la DGFIP insiste sur la notion de taille critique, mais aussi sur le taux de fréquentation par les usagers, sans en donner le niveau, en deçà de laquelle le maintien de la structure serait remise en cause.

Cela vaut aussi bien pour les trésoreries, les SIP, les SIE ou les Services de Publicité Foncière.

De plus, est préconisé de poursuivre la spécialisation en pôles, avec une disparition des trésoreries mixtes par exemple.

4 – Externalisation de certaines missions qui, d’après la DG, ne relèveraient pas du « cœur de métier » : cela concerne notamment la gestion des organismes HLM, la tenue du plan cadastral, les évaluations domaniales.

5 – Le développement de la dématérialisation et de l’e-administration : Il est question de diminuer l’accueil physique, et donc de rétrécir les horaires d’ouverture au public pour privilégier internet et le téléphone (il faut dire qu’au rythme de 2.200 suppressions d’emplois par an le projet rejoint une réalité physique)

Il est ainsi envisagé de se contenter dans certains cas de réponses verbales à l’usager faisant l’objet d’un enregistrement et s’orienter vers de l’accueil physique ciblé sur rendez-vous en fonction des caractéristiques de l’usager (public en difficulté par exemple...).

Les fonctionnalités des sites accessibles aux usagers devraient permettre de nouvelles démarches.... pour les obliger ensuite à télédéclarer !

6 – La DG envisage de poursuivre sa réflexion sur le télétravail : nous avons dénoncé en son temps ce système qui isole les salariés et détériore le lien social et le nécessaire échange avec les collègues.

Le but est évidemment d’économiser les moyens et diminuer encore les m² alloués aux agents.

7 – En matière de contrôle fiscal et de recouvrement, il s’agirait de piloter et de concentrer les moyens sur les dossiers à enjeux.

La DG va ainsi travailler avec la Cour des Comptes pour avoir son aval sur une sélectivité du recouvrement. Quid de l’égalité des citoyens ?

8 – Donc pour résumé, en matière de structures et à l’horizon 2018, il est envisagé, sans que ça soit exhaustif :

- la fusion de certains SIE.
- l’extension des compétences des PRS
- la restructuration/ concentration des trésoreries hospitalières.
- de développer la spécialisation et donc la fin des trésoreries mixtes.
- la concentration du recouvrement des produits locaux de plusieurs trésoreries sur un ou plusieurs pôles dédiés à l’échelon départemental
- la réorganisation du recouvrement des produits divers.
- le pilotage complet du contrôle fiscal par les DIRCOFI
- la régionalisation du pilotage de France Domaine.
- la généralisation des Services de Publicité Foncière et la relance de la réforme CDI/CDIF....

La Démarche Stratégique est donc une véritable entreprise de démolition qui s'accompagnerait de remises en cause fondamentales des droits et garanties des agents.

De telles réformes ne seront pas sans incidence sur le statut et les droits et garanties des agents.

La gestion des ressources humaines devrait être mise au diapason.....au nom d'une plus grande flexibilité et adaptabilité.

Le but est de permettre aux Directeurs locaux de disposer à leur guise des agents, d'adapter leurs horaires de travail en fonction de la charge, d'accroître à leur guise le volume des agents mobiles, de réaliser des affectations au profil...

Certains Directeurs locaux, trop pressés, ont déjà tenté sur ces bases de remettre en cause les règles d'affectation locales : c'est le cas à la DRFiP des Bouches du Rhône, du Loir et Cher et des Hauts de Seine par exemple, où des demandes de CV ont été demandées aux agents pour affecter au profil en priorité...

Concernant les déroulements de carrière et les promotions, le rapport affirme qu'il y a trop de « promotions » par liste d'aptitudes – **sans pour autant proposer un volume de postes par concours**. En réalité, ils veulent que les déroulements de carrière dépendent de l'acceptation de la **mobilité** qui donnerait un « *bonus dans les parcours de carrière* ».

Ainsi, le Premier Ministre et la Ministre de la Fonction Publique viennent de confier une mission au Conseiller d'Etat, Bernard Pêcheur, afin de réfléchir notamment à "une gestion renouvelée des ressources humaines".

La lettre de mission qui lui a été remise, pour un rapport qui devrait être rendu public en octobre 2013, évoque clairement une réflexion sur l'inter-ministériarité de la gestion des effectifs ainsi que sur la notion de corps et de catégories dans la fonction publique.

DONC, LES ORIENTATIONS DEFINIES PAR LA DEMARCHE STRATEGIQUE SONT DANGEREUSES A PLUS D'UN TITRE

DANGEREUSES POUR LES USAGERS car porteuses d'une vision des missions ignorant l'intérêt général et les besoins des citoyens.

DANGEREUSES POUR LES AGENTS car elles remettent clairement en cause les droits et garanties des agents inscrits dans le titre I du statut général des fonctionnaires et les règles de gestion conquises à la DGFIP en matière de carrière et de mutations.

De plus, le silence autour de la PFR (Prime Fonction résultat) pouvant se traduire par une perte sèche de 10 % (ou plus) de la rémunération n'augure rien de bon.

**Nous allons tous devoir réagir rapidement
pour contrer l'entreprise destructrice
programmée.**



**Les 500 plus fortunés de
France se sont enrichis de
25 % en un an !**

Source : « Challenges » du jeudi 11 juillet 2013

PAS VOUS ?... POURQUOI ?

Retraites, salaires, services publics,
démarche stratégique...

➤ Finissons en avec les politiques
d'austérité qui enrichissent les plus
riches contre l'intérêt général.

➤ Exigeons un changement de cap.

***LE 10 SEPTEMBRE 2013
TOUS EN GREVE ET DANS
LES MANIFESTATIONS !***

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://www.financespubliques.cgt.fr/64/>