

On dit MERCI QUI ?

MODIFICATION DES IMPLANTATIONS DES EMPLOIS POUR LA DDFIP DE LA MARNE DANS LE CADRE DU NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ (NRP) ET DU PROJET DE LOI DE FINANCES (PLF)

Malheureusement, comme chaque année depuis plus de 15 ans, la DDFIP de la Marne subit encore des suppressions d'emplois que nous condamnons fermement.

25 emplois supprimés au 1^{er} janvier 2021, plus exactement 27 suppressions et 2 créations de poste d'IDIV HC.

À cela s'ajoutent les transferts d'emplois entre services de la DDFIP, soit suite aux restructurations dans le cadre du NRP (ex : emplois du SIP-SIE de Vitry vers le SIP et le SIE de Châlons) ou soit suite à des décisions politiques de la direction locale (ex : suppression d'emplois de vérificateur pour création de postes de Conseiller aux Décideurs Locaux)

Au cours des débats, les organisations syndicales ont demandé à la direction de justifier ses choix sur les services ou typologies de services concernés par ces suppressions et transferts et nous avons pointé les difficultés existantes dans les services :

- surcharge de travail ;
- industrialisation et individualisation de notre travail ;
- collectif de travail fragile, difficulté de tuilage et de formation,
- technicité, compétence, qualité de travail en baisse ;
- fatigue, stress, démotivation, souffrance, tension, burn-out à cause des problèmes d'effectifs (précédentes et actuelle vagues de suppressions d'emplois, postes vacants, sous-calibrage des effectifs...).

Tout d'abord la direction a tenu à souligner que Monsieur FOURQUET, directeur départemental, a bataillé avec la délégation interrégionale en ce qui concerne le nombre de suppressions d'emplois.

Initialement il était prévu 29 suppressions d'emplois à la DDFIP de la Marne et Monsieur FOURQUET a réussi à sauver 2 emplois de catégorie C.

Par la suite la direction nous a expliqué sa méthode pour répartir les 27 suppressions d'emplois afin que celles-ci ***aient le moins d'impact possible ou soient indolores.***

En priorité, ils ont décidé de supprimer des emplois dans les services où il existe des vacances d'emplois (la direction est responsable de certains postes vacants, car ils ont été demandés par des agents lors du mouvement local de mutation et la direction a refusé de les attribuer)

Ensuite ils ont fait le choix de l'équité : répartir les suppressions restantes sur l'ensemble des services y compris les services de direction pour ne pas impacter encore plus le réseau et également les services fortement sollicités dans le cadre de la crise sanitaire actuelle.

Ils ont précisé qu'ils ont délibérément choisi de ne pas impacter les services restructurés cette année par ces suppressions d'emplois.

À notre interrogation sur les propos tenus par Amélie MONTCHALIN, ministre de la transformation et de la fonction publique, sur les agents des finances publiques (voir notre déclaration liminaire) **Monsieur FOURQUET a répondu que ces propos étaient certes malheureux mais que les suppressions d'emplois n'étaient pas illégitimes.**

Comme il a pu aussi indiquer en amont que les suppressions d'emplois à la DGFIP ne sont pas de son ressort, mais qu'en tant que directeur départemental, **il les soutenait et qu'à titre personnel il les cautionnait mais qu'il regrettait juste qu'elles ne soient pas établies de façon pluriannuelle.**

Concrètement pour les services actuellement en difficulté (certains en grande fragilité), la direction en est consciente, mais il faut supprimer des emplois.

Nous n'avons pas été convaincus par les justifications données par la direction pour expliquer ses choix de services impactés par les suppressions d'emplois.

Autre exemple de réponse dont le directeur se vante fièrement suite à nos questions sur les services en difficulté :

« la direction a la possibilité de recourir à l'engagement de 3 contractuels en 2021 et si besoin on n'y manquera pas. »

Vive la contractualisation, les emplois précaires sous payés sans garantie collective ni déroulement de carrière.

On constate un changement dogmatique sur les suppressions d'emplois :

– Avant la Direction Générale et la direction locale essayaient de les justifier en mettant en avant des pseudos gains de productivité ou des missions en moins.

– Mais aujourd'hui, elles ne se cachent plus derrière ces faux arguments. Il faut supprimer et on fait avec.

Enfin suite à notre intervention sur les emplois supprimés dans des services où il n'y a pas de poste vacant et la non-communication auprès des agents concernés, la direction nous a assuré que les agents (6 en l'occurrence) seraient maintenus sur leur chaise en tant que ALD s'ils le souhaitent.

Les services concernés par cette situation sont le PRCP de Reims, la trésorerie Reims Hôpital, le SIE de Reims, la trésorerie municipale de Reims, l'Équipe de Renfort et la direction.

Nous ne sommes pas satisfaits de la réponse de maintenir sur leur chaise les agents impactés en tant que ALD, nous avons demandé que les agents soient maintenus en tant que titulaire s'ils souhaitaient rester dans leur service-

Alors on dit MERCI QUI ?

MERCI PATRON d'avoir « sauvé » 2 emplois sur 29 et dans le même temps cautionner les suppressions d'emplois ou affirmer qu'elles ne sont pas illégitimes ?

MERCI le gouvernement Jean CASTEX/Emmanuel MACRON de continuer à supprimer des emplois ? (en 2022, 1 600 suppressions d'emplois sont programmées à la DGFIP)

À lire aussi notre déclaration liminaire et un tableau récapitulatif des suppressions et transferts d'emplois joints en annexes du compte-rendu.

MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DE LA TRÉSORERIE DE MONTMIRAIL

La trésorerie de Montmirail était ouverte au public 4 demi-journées par semaine.

Suite au départ d'une collègue au 1^{er} janvier 2021 et compte-tenu de la situation administrative de 2 autres agentes du service (temps partiel et télétravail), un seul agent est présent sur site le mercredi.

Compte-tenu de cette situation, la trésorerie sera désormais ouverte au public 3 demi-journées par semaine (soit lundi et jeudi matin, mardi après-midi)

MODIFICATION RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES HORAIRES DE TRAVAIL DE LA TRÉSORERIE DE FISMES

Dans le cadre du NRP, la trésorerie de Fismes a absorbé la trésorerie de Reims Banlieue Bourgogne (RBB).

Les agents de ces trésoreries n'ont pas les mêmes modules horaires de travail :

– à Fismes, les agents ont un module horaire de 4 jours et demi par semaine

– à RBB, les agents ont un module horaire de 5 jours par semaine

Les agents conservent leur module horaire actuel jusqu'à la fin de l'année.

QUESTIONS DIVERSES

Nous avons posé les questions suivantes et la direction a répondu :

- SITUATION SANITAIRE ET TÉLÉTRAVAIL

Les gestes barrières (distanciation sociale, masques, gels hydroalcooliques, lingettes...) sont toujours d'actualité et le télétravail pour les agents équipés reste la norme de travail.

Les masques en tissu fournis par la direction sont homologués par les autorités sanitaires notamment en ce qui concerne les différentes formes de variants de la COVID.

La direction dispose actuellement en stock de 25 000 masques chirurgicaux et elle en a commandé autant.

La direction est parfaitement informée des difficultés de ménage et elle ne cesse de relancer ONET et ne manquera pas, si besoin, de faire appel à une autre société pour une prestation exceptionnelle sur certains sites.

La règle de 4 jours de télétravail reste la norme pour les agents équipés sauf pour certaines situations personnelles ou des services où les tâches ne sont pas télétravaillables (compta/accueil...)

À ce jour 60 % des agents sont équipés en télétravail et la direction affiche une volonté de 80 %.

Elle a pour objectif d'équiper des collègues qui ne souhaitent pas télé-travailler, et de ne pas les contraindre à le faire, au cas où on se retrouverait de nouveau confinés comme au printemps dernier.

Sur le matériel, nous avons demandé à la direction de rappeler aux agents que s'ils le souhaitent ils peuvent disposer de double-écran.

Nous avons aussi interpellé la direction en ce qui concerne les « kits COVID » pour les agents itinérants (vérificateurs, agents de la BCR, huissiers, géomètres, évaluateurs...) et nous en avons profité pour leur demander de recenser auprès de ces agents s'ils disposent bien d'une trousse de secours et d'un kit sécurité routière (gilet, triangle...).

Nous leur avons également demandé de recenser le matériel à disposition des agents dits vulnérables qui sont en télétravail 5 jours par semaine notamment sur les équipements adaptés (souris, clavier, siège...)

Suite à notre intervention sur les difficultés que peuvent ressentir certains agents en télétravail notamment sur l'isolement, la formation, la dispersion de l'esprit/cohésion d'équipe, le manque d'outils efficaces pour communiquer... la direction va mettre à disposition des agents des outils collaboratifs pour faciliter les échanges entre agents en présentiel, en télétravail et encadrants tels que des webcams par exemple.

La direction propose également de faire appel à des intervenants extérieurs qui animent des groupes d'expression avec la possibilité même de participer à distance.

De plus nous avons sollicité auprès de la direction la possibilité de fournir des masques transparents adaptés à la taille des visages pour les agents qui travaillent avec des collègues malentendants.

- ACCUEIL DES NOUVEAUX AGENTS

Nous avons alerté la direction sur les difficultés d'intégration des nouveaux arrivants dans les services (que ce soit suite à mutation ou à 1ère affectation) à cause de l'annulation des formations en présentiel, de l'absence de collègues en présentiel suite au télétravail massif.

Le tuilage ne peut se faire dans de bonnes conditions.

Pour autant et malgré la situation sanitaire, il n'y a pas de pause dans les suppressions d'emplois.

La direction partage notre constat sur les difficultés d'intégration et de formation, elle sera très sensible aux situations.

- AUTRES QUESTIONS

La direction assume son choix d'avoir envoyé des collègues dits « voltigeurs » à l'extérieur des bâtiments (parking) pour répondre aux questions des particuliers qui n'avaient pas de rendez-vous. Elle nous informe que dorénavant ce seront les emplois civiques qui exécuteront cette tâche.

Nous sommes intervenus pour demander à la direction de communiquer auprès des comptables, représentants des agriculteurs et de mettre un message sur nos répondeurs téléphoniques pour informer les entreprises RFA que les SIE avaient pris en compte les dysfonctionnements (décalage de virgule sur leur chiffre d'affaires) et qu'il était inutile de se déplacer ou d'appeler.

Nous en avons profité pour attirer l'attention de la direction sur la surcharge de travail et la complexité que représente la gestion du fonds de solidarité pour les SIE.

Suite à nos questions sur des services en difficulté tels que le SDIF, le service de la compta en direction, le SIP de Châlons (recouvrement) ..., la direction a répondu qu'elle était parfaitement consciente de ces situations, qu'elle les suivait de près et si besoin a fait ou fera appel à l'Équipe de Renfort.

Nous avons interpellé la direction sur l'organisation des services restructurés au 1^{er} janvier 2021. Beaucoup d'agents ne savent pas concrètement ce qu'ils doivent faire, sur quels dossiers ils doivent travailler, n'ont pas de délégation de signature ou ne sont plus habilités à certaines applications.

La direction ne comprend pas : elle a fourni un vade-mecum aux chefs de services et il faut laisser un temps d'adaptation pour que tout se mette en ordre de marche.

La CGT ne comprend pas non plus : ce n'est pas la 1ère année où il y a des restructurations au sein de la DDFIP de la Marne et tous ces problèmes d'organisation auraient dû être anticipés.

