

# Compte rendu du CTL du 09 janvier 2019 Reporté au 17 janvier 2019

La réunion a eu lieu en 2ème convocation après boycott de la 1ère par les autres organisations syndicales. Cette fois encore nous sommes seuls.

La séance a commencé par la lecture de notre liminaire (à lire en fin de compte-rendu) à laquelle le directeur apporte quelques commentaires :

- Grand débat national en cours (fiscalité et organisation du service public sur le territoire à l'ordre du jour)
- Incertitude sur l'avenir de la TH (suppression totale ou partielle)
- Normalisation et rationalisation des tâches qui pourraient être revues par des experts en organisation du travail, notamment dans les très gros services.

Le directeur nous a présenté le nouvel organigramme de la Direction qui s'articule provisoirement autour de 2 pôles et qui n'a déplacé aucun agent.

Modification des horaires d'ouverture à la Trésorerie de Crémieu-Trept :

À la demande du chef de service et pour faciliter l'organisation les jours d'ouverture, la trésorerie sera désormais ouverte au public 5 demi-journées sur des plages plus larges au lieu de 6 précédemment. Nous nous abstenons, la raison initiale étant bien un problème d'effectif.

Dossier Emploi : 34 postes supprimés dans le Département (9 en Direction, 7 en SIP, 6 en SIE, 1 en SIP-SIE, 1 en CDIF, 2 en PCE, 1 en BCR, 1 en Trésorerie Amendes, 4 en Trésoreries Spécialisées, 2 en Trésoreries Mixtes).

Le détail des suppressions de postes ainsi que les motifs qui ont conduit aux arbitrages nous sont exposés. Le critère principal est la taille des services ajusté à la marge par les charges réelles et anticipées à la baisse : Télédéclaration IR, suppression de la TH, téléprocédures pour les professionnels, dématérialisation des dossiers.

Dans certains cas, ce sont des postes déjà vacants qui sont supprimés.

Est-ce un moindre mal ?

Malgré les explications de la Direction sur des « choix équitables et cohérents », nous ne pouvons que voter CONTRE la politique des suppressions d'emploi dans notre service public.

Compte rendu rédigé par vos élus en CTL : David GERBEAUD, Céline PONÇON, Marie-Anne PARROT.

Monsieur Le Directeur

Nous allons subir cette année encore la suppression de 34 emplois sur le département de l'Isère.

Vous le savez comme nous, nous avons déjà dépassé les limites acceptables des suppressions de postes pour la bonne marche des missions qui nous sont confiées.

Vous allez tenter de nous expliquer par le biais de savants tableaux issus de statistiques totalement exactes, que nous allons réussir, cette année encore à faire flotter vaille que vaille le navire, malgré les nombreuses voies d'eau.

Bien sûr nous sommes tous dans la même galère, mais ceux qui rament sont à bout.

De plus en plus de nos collègues sont contraints de s'arrêter car leurs conditions de travail deviennent insupportables au quotidien (fatigue chronique, dépression, burn-out, etc.), ce qui engendre souvent des situations personnelles et familiales difficiles.

Quand la charge de travail et le retard ne font qu'augmenter chaque jour, malgré les moyens engagés, quand il faut faire face au mécontentement de plus en plus présent des usagers (accueil physique, téléphone, mails ...), quand la hiérarchie maintient le discours du « on va y arriver, encore un dernier petit sacrifice, ça ira mieux demain », quand on ne peut plus que gérer le retard et les urgences, les dernières traces de motivations des agents disparaissent...

En effet, à quoi bon continuer à faire des efforts si le cap du navire reste le même : Chronique d'un naufrage annoncé...

Au-delà de notre vif désaccord face à cette méthode qui consiste à commencer par réduire les effectifs et à réfléchir ensuite à la façon de s'adapter non pas au mieux mais au « moins pire », nous en sommes arrivés à un point de non-retour. Les consignes de Bercy ne sont plus applicables : on ne peut plus faire autant avec moins, il faut désormais envisager aussi de faire moins.

Si nous voulons sauver notre administration, il va falloir arrêter la politique de l'autruche et prendre, avec les personnels des mesures plus efficaces.

Pourquoi ne pas réfléchir ensemble au contenu de nos missions ? En alléger intelligemment certaines ?

Il faudra peut-être se recentrer sur certains domaines fondamentaux, sans oublier des notions essentielles à nos yeux telles que l'équité fiscale et le respect du service public, ainsi que le maintien de conditions de travail acceptables pour tous les agents.

La chance que nous avons est que nous disposons de ressources de grande valeur : la compétence et l'implication professionnelles de tous nos collègues et la qualité des liens avec les collectivités locales.

Nous souhaitons privilégier la négociation à chaque étape, nous ne sommes pas par principe contre vos décisions, mais comme nos conditions de travail à tous sont liées, nous attendons que nos avis soient pris en compte.

Les agents dans les services ne connaissent pas toujours les marges de manœuvres dont vous disposez ni les contraintes qui s'imposent à vous.

Vous-même, en direction, ne pouvez être au fait de tous les enjeux du niveau local, les remontées statistiques ne sont utiles que pour le niveau supérieur. Les directeurs locaux, du moins ceux qui viennent dialoguer avec les agents, sont au courant des problèmes des services et les tableaux de résultats n'en reflètent qu'une face, vous savez comme nous que les chiffres sont toujours interprétables dans le sens qui arrange.

Si vous voulez éviter au maximum les dégâts engendrés par les contraintes d'aujourd'hui et de demain, ne braquez pas les agents ni leurs représentants, ne bloquez pas le dialogue en prenant des mesures inacceptables.

La grande majorité de nos collègues, tous grades confondus, ne souhaite pas passer par une phase de conflit à chaque transformation de notre administration. Chacun d'entre eux est prêt à évoluer, à condition d'être sûr que tout a été fait en amont pour écouter chaque avis, minimiser les effets négatifs et tenir compte des situations locales et personnelles autrement que par une simple opération comptable.

Nous ne sommes pas que des chiffres, il y a une personne réelle derrière chacun de nos numéros DGFIP.

L'alliance CFDT/CFTC vous propose, dans chaque cas important, de mettre en place en amont des protocoles locaux de consultations des personnels, en lien avec les organisations syndicales pour trouver les solutions les plus adaptées aux problèmes à résoudre.

**Merci de votre écoute**