



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax 01.43.48.96.16
E-mail : snui@snui.fr http://www.snui.fr Réf. MPC/PC/04

Paris, le 12 juillet 2004

Groupe de travail CDI-Recette du 8 Juillet 2004 : Des revendications, encore et encore !

Le SNUI a participé au groupe de travail du 8 juillet 2004 avec pour objectif de mettre en avant les revendications des agents touchant aux conditions de travail et à la reconnaissance des qualifications telles qu'elles ont été exprimées lors de la grève du 25 mai.

Ce groupe de travail « comité de suivi » des rapprochements CDI/ Recette s'est appuyé sur une enquête effectuée par l'administration auprès des agents et chefs de service (échantillon de 50 sites rapprochés et indicateurs statistiques) et concernant les résultats obtenus par les structures rapprochées par rapport au résultat national toutes structures confondues.

1^{ère} conclusion : les résultats obtenus par les structures rapprochées sont similaires aux résultats globaux.

► CONDITIONS DE TRAVAIL

Cadre de travail / travail en plateau

Une fois de plus, le SNUI a dénoncé le travail en plateau (bruit, stress, difficultés à se concentrer) ajoutant qu'il faut casser le lien entre plateau et polyvalence, demandant qu'il soit donné des suites concrètes à l'étude ergonomique à laquelle l'administration s'était engagée à la suite du GT du 20 novembre 2003. Le SNUI a réaffirmé que les bureaux individuels (ou à 2) permettent de meilleures conditions de travail et sont une forte revendication des agents. Le SNUI a enfin exigé un cadrage national pour stopper la dégradation des conditions de travail, ajoutant que l'administration a les moyens de les améliorer.

Travail en plateau : l'administration a reconnu que le travail en plateau n'est pas une fin en soi et a affirmé n'être pas immobiliste sur ce point. Les nombreuses actions locales l'ont en fait obligé à reculer sur certains projets. Il faut trouver un bon équilibre entre espace ouvert et conditions de travail a déclaré l'administration, et regarder les solutions techniques afin que le téléphone ne sonne pas partout, assourdissant les agents. L'administration s'est engagée à :

- . refaire un point sur la 2^{ème} génération de CDI/RP ayant basculé.
- . examiner la volumétrie des appels téléphoniques pour y trouver une solution.

Elle s'est engagée à ne pas étendre le travail en plateau aux ICE.

Immobilier : l'administration s'est engagée à mettre en place une politique de suivi de l'immobilier au niveau national : outre les conseils et recommandations dont bénéficient les Directions au travers de la Charte Ergonomique (bientôt mise en ligne sur Eole), les DSF devront faire remonter tous les 1,5 mois les conflits locaux sur les problèmes immobiliers au Comité de Pilotage CDI/RP de la DG qui en débattrait avec les organisations syndicales.

Appréciation du SNUI :

Des petits « bougés », mais cela reste particulièrement insuffisant, voire insignifiant. L'action revendicative sur le cadre de travail doit rester une priorité du syndicat, au niveau national comme au niveau local, tant que les insatisfactions des agents demeurent comme l'a montré l'enquête réalisée (qui confirme et renforce nos analyses).

Formation professionnelle

Le SNUI a dénoncé le caractère très moyen de la formation professionnelle, qui s'avère bien souvent inadaptée ; soulignant qu'elle n'est souvent réalisée qu'a posteriori, les agents n'ayant alors d'autre ressource que la formation sur le tas. L'administration a affirmé que la formation préalable est une orientation très forte de la DGI, et qu'elle le rappellerait. Elle a insisté sur la nécessité absolue de bilans de compétence individualisés, d'un plan de formation individualisé. Reconnaissant que des améliorations peuvent être apportées, elle a ajouté qu'elle entend procéder à une refonte de l'architecture des formations, un comité de relecture des modules de formation ayant été constitué à cet effet.

Appréciation du SNUI :

Les bonnes intentions de l'administration ne doivent pas entamer notre vigilance ni nos revendications en la matière (cf. CTPC du 5/07), notamment dans la perspective de la réforme de la notation par la mise en place du concept d'évaluation qui risque de faire dériver la FP vers un moyen de pression individuelle supplémentaire (je suis formé, donc je serai compétent, donc je dois avoir de bons résultats).

Organisation du travail /Polyvalence

Pour le SNUI, le constat des agents est clair : avec la polyvalence excessive on touche à tout et on ne fait rien. De fait, selon l'enquête même effectuée par la DGI, 38 % des agents ont conservé un portefeuille individuel de dossiers. Le SNUI considère que c'est là une des voies à suivre. L'attribution d'un « portefeuille individuel de dossiers » ou d'un rayon d'action limité par rapport à toutes les charges de l'IFU permettent en effet : un bon suivi des dossiers, une responsabilisation de l'agent sur son travail, une plus grande efficacité (gain de temps, simplification).

Le SNUI est également revenu sur l'inorganisation de certains services, sur le recours fréquent au « système D » par les agents, et sur d'autres problèmes tels que la gestion de la TP et la mise en expérimentation des pôles de compétence départementaux, le manque de A dans les IFU.

L'administration a répondu qu'on peut revenir sur certaines organisations du travail, ne serait-ce qu'avec l'arrivée d' IS/TS, mais refuse de revenir sur le principe de polyvalence totale. Si l'objectif de l'administration n'est pas le plateau, la polyvalence fonctionnelle est son but. Certes, elle n'est pas encore complètement atteinte, l'administration ayant quand même pris acte des résistances des agents.

Appréciation du SNUI :

A force de dénoncer les conséquences désastreuses (et pour les agents et pour les contribuables) de cette révolution dans l'organisation du travail, le SNUI a ébranlé les certitudes de l'administration qui semble désormais accepter de ralentir la vitesse de propagation de la polycompétence.

Charges nouvelles.

Le SNUI a souligné que les conditions de travail des agents ne pouvaient que se dégrader, avec l'arrivée de charges nouvelles sans emploi :

- le transfert de l'IS et de la TS qui représentent l'équivalent de 544 emplois à la DGCP et nécessite une formation développée, notamment en matière d'IS, la compétence technique des agents s'élargissant encore à l'occasion de ce transfert,
- la déconcentration des remboursements de crédits de TVA au niveau des recettes, qui peut aller, sur décision du DSF jusqu'à 50 000 €.

Appréciation du SNUI :

Le SNUI a insisté sur la nécessaire reconnaissance des efforts des agents, d'autant plus impérieuse, eu égard à ce nouveau champ de compétence et sur le problème des emplois qui va s'aggraver.

► QUALIFICATIONS

Tout au long du groupe de travail, le SNUI a tenté d'ouvrir un processus de négociations, afin d'obtenir la mise en place de discussions portant sur la reconnaissance des efforts des agents et sur leurs extensions de qualifications.

Pour le SNUI, outre la revendication de 40 points d'indice pour tous les agents, et d'un plan de qualifications digne de ce nom, il est plus qu'urgent d'amener la DGI à opérer la refonte des régimes indemnitaires des agents des IFU et des ICE, et leur substantielle amélioration. Tous les cadres, en effet, ont vu leurs fonctions se transformer profondément : les C dont la technicité des tâches va croissant ainsi que leurs responsabilités, avec la délégation de signature dont ils bénéficient depuis peu, les B amenés à réaliser de plus en plus de missions relevant antérieurement de la catégorie A, aussi bien en IFU qu'en ICE (contrôle fiscal externe), les A à qui l'on demande un effort d'encadrement grandissant sans toujours leur en donner les moyens.

L'administration a répondu que priorité devait être donnée aux IFU pour le plan de transformations d'emplois. Pour le SNUI, le plan de qualifications ne répondra pas aux vrais besoins. A part ça, la réponse de l'administration, c'est, bien sûr...la prime à la performance annoncée par M. Sarkozy au CTPM, destinée aux équipes de travail méritantes. Pour l'administration ces équipes méritantes pourraient bien être les IFU...

L'administration a proposé aux organisations syndicales un groupe de travail à la rentrée pour discuter des critères d'attribution de la prime à la performance. Le SNUI a immédiatement refusé de siéger à ce GT : il est exclu que le SNUI mette le doigt dans cette forme de rémunération au mérite qu'il combat, et qui ne bénéficiera qu'à 15% des agents, excluant au passage 85% du personnel. C'est l'ensemble du personnel qui est engagé dans un effort collectif, c'est l'ensemble du personnel qui doit bénéficier d'un nouveau régime indemnitaire en CDI/RP.

Pour le SNUI, des perspectives indiciaires et indemnitaires doivent être données aux agents des Impôts. Faute de quoi, le SNUI réexaminera sa participation aux groupes de travail à la rentrée.