



TA VOIX, NOTRE FORCE!
SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES SOLIDAIRES FINANCES

DU 1^{er} DECEMBRE AU 8 DECEMBRE 2022

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Ti Coq Bataill'
Section de La Réunion



Edition de Novembre 2022

DEMATÉRIALISATION, NRP, SERVICES DÉPARTEMENTAUX, ANTENNES ... QUE DE LA FACADE !!!



Gramoun la di:
"Un sèl pié d'bwa i fè pa in foré"

Contact: solidairefinancespubliques.drifp974@dgfip.finances.gouv.fr



974

Edito

Maintenir le phare allumé !

Quatre ans se sont écoulés depuis les dernières élections professionnelles 2018, cela semble si loin ! Il faut dire que les 4 années qui sont derrière nous ont été hors norme en tous points.

Jamais bouleversement si profond dans nos vies à la DRFIP n'avait eu lieu dans l'organisation du travail. Le télétravail, le travail à distance, la période de confinement, l'interdiction de la convivialité pour se protéger de l'autre, ce sont des mutations, et des chocs psychologiques qui nous ont tous marqués, ainsi que la DRFIP et la société tout entière.

Un semblant de normalité revient, mais est-ce la normalité puisque rien ne sera plus jamais comme avant. Il faut tourner la page, en construisant un avenir à la hauteur des espoirs.

La déshumanisation a frappé à nos portes, elle a heurté nos services publics de plein fouet, mais nous également. Peut-être aussi quelque part, avons-nous tous un peu perdu une part d'humanité.

Solidaires Finances Publiques vous a accompagnés au mieux dans cette période mais a ressenti aussi ces profonds changements et pris conscience d'un impératif : S'adapter très rapidement à la hauteur des enjeux ! Il nous faut innover sans nous renier, construire sans détruire, transmettre des bases solides et des valeurs syndicales précieuses qui porteront une jeunesse militante émergente, avec une combativité intacte mais des objectifs différents et des moyens encore à inventer.

Il faut rester persuadé que la modernité dans nos services ne doit pas s'accompagner de précipitation, d'approximation.

Nos missions restent les mêmes, mais les moyens pour y parvenir sont en mutation. Chacun cherche un port où accoster pour être un peu au calme !

Beaucoup de nos services sont à la dérive, les connaissances s'échappent avec les collègues qui partent, ils vivent ou survivent sans cap, sans clairvoyance. Tout le monde est seul et dispersé. Peu de colères : Quelques miettes de télétravail les ont endormies.

Jusqu'à quand ? Beaucoup de missions déclinent, des métiers disparaissent faute de combattants, des dysfonctionnements s'enkystent. L'océan ne laisse encore deviner qu'une petite partie de l'iceberg.

Nous sommes à la croisée des chemins ! Soit, nous redressons la barre, soit nous nous laissons porter par les courants et nous risquons d'être engloutis rapidement dans le torrent (NRP, Décentralisation, délocalisation, abandon de certains métiers, de certaines méthodes de travail ...)

Nous savons tous que ce n'est pas le bon chemin ! Que la plupart d'entre nous n'ira pas chercher un autre métier ailleurs, comme c'est la mode de le dire actuellement, avec une fausse désinvolture.

Nous savons parfaitement que l'enjeu de territoire pour La Réunion est essentiel et que cette disparition de nos emplois serait un frein irréversible aux mutations et au retour sur l'île.

Alors nous devons rendre au Service public ce qu'il nous a donné, nous nous devons de le défendre et collectivement nous le pouvons.

Ces élections c'est le réveil du collectif, un collectif salvateur qui a permis aux salariés de se grouper pour défendre leurs droits face à des forces bien plus puissantes que chacun pris individuellement, ce collectif qui a sauvé nos métiers, l'essentiel de nos emplois, et de nos droits au fil du temps.

Une bonne représentativité est la seule arme qui vous permettra d'être écouté. Cette arme c'est vous.

Voter c'est exister socialement, syndicalement, politiquement, c'est exprimer votre volonté, c'est refuser d'être invisible !

Voter Solidaires Finances Publiques, c'est suivre ce phare toujours allumé, qu'on aperçoit dans la tempête, et voter pour une équipe militante bien décidée à le garder lumineux quoi qu'il arrive !

Magali BILLARD, Secrétaire Départementale

SOMMAIRE :

- Edito
- Rencontre avec le DG et la SG
- GT de Solidaires sur le CF
- Focus métiers:
SPF, SGC, antenne SIP, CBR
- Paroles de Militants
- ELECTIONS PROFESSIONNELLES
- Le CSAL
- Questions à notre secrétaire Magali

ACTUALITES: Qui ne combat pas a déjà perdu ... !!

Rencontre avec le DG à Bercy

Le 12/09/2022, une délégation ultramarine de Solidaires Finances Publiques, composée de Tania Brandts-Buys, d'Eddy Moutou, de Patrick Gonzalez (réfèrent des sections ultra-marines) et de Pascal Valiamin en charge de la Commission DROM/COM, accompagnée par notre secrétaire générale Anne GUYOT-WELKE, a été reçue par M Jérôme FOURNEL, Directeur général et Valérie SEGUY, cheffe RH, à la suite de nos travaux sur la situation des Drom-Com.

Depuis plusieurs années, au sein de Solidaires Finances Publiques, une commission nationale spécialisée œuvre sur les problématiques de ces territoires, identiques sur certains aspects et très différents sur d'autres. Beaucoup de camarades ont contribué au fil des années à ces échanges.

Ce rendez-vous ne s'est pas obtenu facilement, c'est avant tout un travail engagé sur un temps long. L'objectif que nos sections respectives s'étaient fixées d'abord celui de convaincre l'ensemble du réseau militant de Solidaires Finances Publiques de nos difficultés structurelles et de notre manque d'emploi. Ensuite, il était crucial d'engager des rencontres avec les délégués du DG successifs, les services R.H, les services sociaux du Ministère....

La rencontre finale avec le Directeur Général était improbable et le résultat incertain, mais qui l'eût cru ?? Mais nous n'avons jamais lâché tout en faisant preuve de patience.

Nous avons la satisfaction d'avoir construit et porté des revendications au plus haut niveau...

Lors de cette rencontre, beaucoup de sujets évoqués à commencer par les difficultés générées par la dématérialisation modelée par la DG et appliquée à outrance sur nos territoires : illettrisme, illettrisme, fracture numérique,

Nous avons aussi discuté de l'intérêt de maintenir des structures, voire d'en créer de nouvelles, ce qui a du sens dans nos départements.

Autre sujet évoqué, la formation professionnelle. Nous avons sollicité la création à La Réunion d'un Centre Interrégional de Formation (décharges pour les formateurs locaux, des moyens et du temps !).

Outre, le renforcement de nos services actuels, nous avons demandé la création de services de support au réseau.

Nos territoires ultramarins confrontés à l'incivisme et l'injustice fiscale de manière criante, nous ne pouvions pas ne pas aborder la chaîne du contrôle fiscal dans un échange très intéressant.

Bien entendu, nous avons longuement discuté du sujet très sensible de la mobilité (mutation, concours, formation professionnelle, ...) en rappelant la difficulté des collègues de poursuivre une carrière professionnelle sans mettre à mal leur vie personnelle et familiale.

A l'issue de cet entretien ; le DG a informé notre délégation de la constitution de groupes de travail DG/OS sur les sujets propres aux DROM/COM.. Ce premier pas en appelle d'autres.

A nous de continuer à convaincre sur la légitimité de nos revendications.

Rencontre du 15/09/2022 avec la SG, Mme BARBAT LAYANI M-A:

La rencontre avec METRO Eric, accompagné par Dominique CAPITAINÉ du BN, a été tendue dans la mesure où la SG veut absolument être sûre de décharger la responsabilité de l'administration d'un hypothétique risque de non accessibilité du site par les secours en cas d'incendie.

A notre proposition de s'adresser directement au service de secours d'incendie de La Réunion, le SDIS 974, pour lever le doute sur l'accessibilité du site par la voie publique, la SG nous a répondu qu'elle attendait uniquement une réponse de la préfecture de La Réunion, seule entité officielle qui doit pouvoir lui répondre selon elle.

Concernant la gestion du site:

- le paiement de 10 € par invités limité à 4 par séjour,
- l'impossibilité d'organiser l'arbre de Noël sur le site,
- le refus d'organiser des réunions administratives sur le site,

La SG considère qu'EPAF, en tant que professionnel, a sûrement de bonnes raisons pour que ce soit ainsi ...

A ce stade, la priorité n°1 pour nous étant la poursuite de l'exploitation du site au-delà du 31/12/2022, nous avons priorisé le point responsabilité en cas d'incendie auprès de la SG. Les documents suivants ont donc été envoyés au SG:

- l'arrêté n° 18080954, portant autorisation d'ouverture de l'ERP dénommé CENTRE DE VACANCES EPAF
- L'avis favorable à l'ouverture de l'établissement au vu de la Commission de Sécurité et d'Accessibilité de l'arrondissement Ouest

La position du SG et des responsables d'EPAF est irrationnelle malgré les contre arguments portés par Solidaires aux Finances dont l'augmentation de la fréquentation du site en 2022 et les décisions d'appliquer des tarifs au QF et des périodes de basse saison dès janvier 2023.

Au dernier COSUI de l'Action Sociale du 9 Novembre 2022, il a été acté que l'avenir du centre de La Saline sera débattu d'ici fin Juin 2023.

Un petit sursis de gagner mais on ne lâchera rien.

GT sur le Contrôle Fiscal à La Réunion Nou la fé

Reposons-nous sur l'intelligence collective

Réclamer des moyens supplémentaires dans les divers services de contrôle fiscal (CF) pour ne pas voir notre île se transformer en paradis fiscal, Solidaires Finances publiques de La Réunion le fait depuis des années. Le 12 septembre dernier, notre section a même porté cette revendication directement auprès de M. Jérôme Fournel, Directeur général des Finances publiques.

Mais se borner à des moyens supplémentaires dans les PCR, PCE, BCR, PCR et BDV, reviendrait à rester au milieu du guet, en d'autres termes tenir une posture attentiste. Or, notre section a gardé intacte son ambition d'être à la fois une force de revendications mais aussi une force de propositions.

Quel est l'état du contrôle fiscal à La Réunion en 2022 ? Quelles sont les difficultés rencontrées par les agents dans leur mission de contrôle ? dans quelles conditions de travail ? Et seulement les collègues de ces services !!!? Eh bien non, le contrôle fiscal est une chaîne dont les maillons sont composés des services de gestion, de programmation, de contrôle, de recouvrement et qui donc intègre aussi les SIP, SIE et PRS. Il en va de la qualité et de l'efficacité du contrôle fiscal que les liaisons internes fonctionnent correctement.

Trop de collègues nous ont fait part de leur frustration de ne pouvoir engager des contrôles faute de temps et de moyen alors que la fraude est avérée.

Par ailleurs, le CHSCT a été alerté par le DUERP des risques liés à l'abandon d'une partie de nos missions et des risques psycho-sociaux qui en découlent (perte de sens, motivation au ralenti...).

La section se devait d'agir. Pour cela, elle s'est reposée sur le principe de l'intelligence collective : faire réfléchir ensemble des agents dans des objectifs communs à savoir dresser un état des lieux de l'incivisme fiscal à La Réunion et son impact sur les services et trouver des pistes d'amélioration.

La direction générale a enfin pris la mesure de l'état du contrôle fiscal dans notre département, informée aussi par la direction régionale des millions d'euros qui se volatilisent faute de réalisation de contrôle. N'en déplaise aux esprits chagrins qui n'ont d'autre réponse à apporter qu'à jeter le discrédit sur les chiffres de la fraude évaluée par notre section. Les camarades sur le terrain savent pertinemment les missions mises de côté et les listes MRV inexploitées ainsi que les secteurs d'activité composant notre tissu fiscal jamais touchés ou si peu par un contrôle fiscal et surtout combien cela peut représenter comme enjeux financiers.

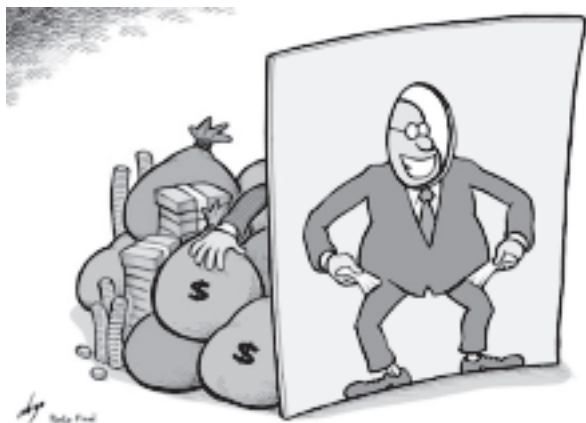
« Aucun de nous ne sait ce que nous savons tous, ensemble » Euripide

Le GT syndical : le vrai remue-méninge

La formule choisie par notre section est un groupe de travail que nous avons trouvé plus approprié en ces circonstances qu'un questionnaire ou un sondage. L'idée d'un GT a germé au cours des divers HMI, visites de site et des échanges avec les collègues. Lesquels se sont vus enfin offrir un espace d'échange sans le poids de la hiérarchie dans lequel ils pouvaient s'exprimer sans jugement leurs difficultés au quotidien et formuler des critiques constructives.

Le GT a été programmé en 3 sessions, c'est dire la densité des sujets abordés. A notre plus grande satisfaction, il n'y a eu aucun mal à trouver des adhérents volontaires, impatientes mêmes de se réunir. S'il y a déjà un enseignement positif à tirer à ce stade, c'est qu'ils aiment leurs métiers respectifs et ce principe fondamental et essentiel qu'est l'équité fiscale, ils ne l'ont jamais perdu de vue malgré les réformes de structure induites par la NRP, les fusions PCE et PCR, face aux restructurations SIP, SIE, variables d'un service à l'autre, mises en place parfois sans véritable communication de la part de l'administration et aussi malgré une législation qui évolue sans cesse telle que la loi ESSOC qui a fondamentalement bouleversé la pratique de nos métiers.

Concrètement, le GT est composé de camarades aux profils divers. Tous les services cités plus haut ont été représentés par des agents C, B et A.



Notre section syndicale n'avait fait aucune publicité sur ce GT. Pourtant après la 1ère réunion, notre secrétaire départementale était déjà contactée par des collègues de la publicité foncière et du SPL pour organiser un GT. Ce qui modestement nous fait penser que l'objectif de libérer la parole a bien été réalisé et que le vrai remue-méninge a été mis en œuvre par Solidaires Finances publiques 974.

A l'issue de ce GT, un rapport sera transmis à notre Bureau National pour communication au Directeur général. Un autre rapport sera remis à notre directeur régional M. Joachin CESTER, rapport consacré plus particulièrement sur les pistes d'amélioration proposées par les camarades au niveau de la programmation, de la formation, des objectifs, et des liaisons internes.

FOCUS METIERS

LES SPF OU LES LAISSÉS POUR COMPTE DE LA DGFIP

De France ou de Navarre en passant par les DOM-TOM la problématique reste la même. Malgré les fusions pour optimiser les effectifs et améliorer les performances, le bilan est accablant : les SPF ont pour la plupart plus de 200 jours de retard depuis des années, certains allant jusqu'à 300 ou 400 jours. La Réunion pour sa part, un an après la fusion des services de Saint-Denis et de Saint-Pierre a un délai de publication de 250 jours environ. Ce n'est pas le dernier de France, mais le délai beaucoup trop important reste problématique et très impactant sur les taxes foncières du département. Il a aussi un impact sur la qualité du fichier immobilier du fait des différentes mesures qui pleuvent ces dernières années pour faire descendre ce délai coûte que coûte... Si certaines semblent cohérentes et nécessaires, le laxisme et l'abandon de certains contrôles semble dangereux, au vu du manque de rigueur qu'on peut constater chez certaines études notariales. L'expérimentation des télé-actes automatiques validés entièrement par le système sans aucun contrôle, menée dans certains départements en est l'exemple le plus flagrant. Elle préfigure de plus d'une fin annoncée des SPF.

Malgré cet état des lieux déplorable et connu de tous, la DGFIP a laissé perdurer le naufrage des SPF, entraînant dans leurs sillages un mal-être grandissant de ses agents, et des relations de plus en plus tendues avec les cellules foncières, rejetant sur ses agents la responsabilité de ces difficultés.

Néanmoins à la suite des fusions, un seul constat : si la perte en Service Public dû à l'éloignement est avérée, l'amélioration des délais de publication reste pour sa part à prouver. Et pourtant dans certaines régions malgré le peu de résultats probants de ces restructurations, on parle déjà de NRP 2 ou encore "la fusion des fusionnés"...

Arrêtons le massacre !!! Si on ne s'attaque pas au vrai problème des SPF qui est le sous-calibrage de ces services dès leurs créations, nous ne sortirons pas de cette ornière. Les SPF sous perfusion de brigadiers, de SAPF et de VSC et maintenant d'apprentis continuent de sombrer. Les VSC et les apprentis utiles tant pour la formation de nos jeunes que pour le soutien aux services, ne doivent toutefois pas servir à endiguer l'hémorragie.



**LA SEULE VERITE POUR AMELIORER LE DELAI DE PUBLICATION,
LA CREATION D'EMPLOIS PERENNES DANS LES SPF.**

Métiers, suite ... SGC

Quand allons-nous agir ?

La Trésorerie de St-Denis Municipale est gestionnaire des comptes des collectivités locales de la commune ST DENIS, de la CINOR, du SIDELEC et de tous les budgets annexes gravitant autour et rattachés à ces structures.

La ville de SAINT-DENIS est la plus grande des villes des Outres-Mers avec 150 535 habitants en 2021 tandis que la CINOR est classée 18 communauté d'agglomération (CA) au niveau national, gérant un total de 3 communes, pour une population totale de 209 593 habitants.

La trésorerie de ST DENIS Municipale a pour mission la gestion courante des activités de dépenses et de gestion des recettes.

Ces collectivités sont gestionnaires de grands chantiers, pour exemple, le projet NEO ou la gestion du nouveau port de STE-MARIE

Malgré une activité soutenue grandissante, la trésorerie voit son effectif d'agents diminuer d'année en année. En effet, elle s'est retrouvée à plusieurs reprises dans des situations ubuesques. En 2018, le service dépense a vu son effectif être renouvelé en totalité à la suite du mouvement de mutation de septembre !

C'est un agent EDR qui a pris à sa charge la formation des 4 nouveaux collègues.

Mais ce simple RESET du service dépenses n'a pas suffi, il a fallu concomitamment, ne pas mettre l'effectif nécessaire dans cette structure. À croire que la volonté était que la trésorerie ne fonctionne pas tout bonnement !

En 2016, la Trésorerie ST-Denis a fusionné avec le service Amendes. Ce service connaît, lui aussi, un déficit de personnel depuis des années en plus de la gestion difficile de l'accueil du public dont le flux est considérable. D'ailleurs en 2021, l'ensemble des agents du service Amendes n'a pu assurer

l'ouverture du guichet (maladie, congés). Une équipe de la direction fut alors dépêchée en urgence afin d'en assurer la gestion.

Par la suite, un membre de l'équipe directionnelle fit la remarque que les agents de la trésorerie SPL faisaient preuve d'un manque de soutien et de solidarité envers leurs collègues des Amendes.

Parler de manque de solidarité fut pour les collègues de la municipale déplacé et déconnecté de la réalité. De nombreuses charges dites invisibles c'est-à-dire non comptabilisées dans les chiffres (seul les chiffres parlent !) étaient bel et bien supportées ainsi que les charges essentielles telles que la paye ou le paiement des fournisseurs. L'accueil téléphonique du service Amendes était fait en partie par la municipale pour aider les collègues des Amendes entièrement débordés.

Lorsque les agents ont réclamé un effectif suffisamment dimensionné au regard de la charge de travail, la direction en place, à l'époque, avait répondu avec une profonde empathie qu'elle comprenait et que les agents devaient faire alors ce qu'ils pouvaient. Nul n'est tenu à l'impossible chers collègues !!!!

Plusieurs débrayages ont eu lieu toujours dans l'optique de se faire entendre mais surtout comprendre sur le besoin criant en effectif permanent.

Le recours régulier à des EDR et la pérennisation de ceux-ci sur de longues durées (plus de 6 mois) ne suffisait pas à amortir la charge de travail.

Ce qui se passe lorsque la situation est anxiogène et éreintante : la fuite. C'est naturel, les agents ne se sentent ni écoutés ni soutenus. Peut-on ou doit-on parler de mépris ? De variable d'ajustement ? D'obstination dans l'aveuglement à ne pas voir les difficultés de ce poste ?

Le 1er janvier 2023, la trésorerie de ST DENIS Municipale absorbera la trésorerie de STE SUZANNE (Ville de STE MARIE et de STE SUZANNE) pour devenir à son tour un des 4 SGC de l'île. Lors de l'opération séduction orchestrée par la direction afin d'expliquer le NRP, il avait été dit et répété, qu'aucun SGC ne supportera de suppression de poste, il était question d'un transfert à effectif constant. Les agents étaient donc confiants sur ce point. D'autant plus que, jusqu'alors, cet engagement avait bien été respecté lors de la création du SGC de ST-PIERRE et du PORT. Et pourtant la sentence est tombée, le seul SGC qui subira une suppression de poste, le SGC de ST DENIS ! Ah, acharnement quand tu nous tiens !

Les agents qui y sont affectés font preuve, et cela depuis des années, d'une faculté d'adaptation et de résilience à toute épreuve mais également d'un professionnalisme qu'il faut souligner. Les agents de la Trésorerie assurent une gestion qui permet de payer les entreprises, des agents territoriaux, des associations. Au vu du tissu économique local, les collectivités locales sont les garants d'une stabilité économique et sociale essentielle dans les Outres-Mers.

Les agents ne demandent ni plus ni moins que des effectifs afin de mener à bien leurs missions. Le temps n'est plus à l'optimisme de réflexion mais bien à l'optimisme d'action. Les mots et les engagements en paroles ne suffisent plus.



TA VOIX, NOTRE FORCE!
SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES SOLIDAIRES FINANCES

DU 1^{er} DECEMBRE AU 8 DECEMBRE 2022

LA VIE D'UNE ANTENNE DE SIP

Accueil du public

1 seul guichet/caisse : compliqué en période d'IR ou TF

En cette période, l'agent à la caisse ne souffle pas de la matinée 7h30 à 12h00 non stop.

1 voltigeur sort 1 à 2 fois dans la matinée pour répondre aux renseignements afin de réduire la file d'attente.

Nous sommes trop peu nombreux pour avoir 1 guichet et 1 caisse.

Avec seulement 2 C, 2 B et 1 A entre les congés, les formations, les arrêts maladie et le télétravail, nous sommes rarement au complet. Le plus souvent: 1 au guichet et 2 pour le reste (APRDV, accueil téléphonique, e-contact, mail)

Notre mission de recouvrement est difficile en ces périodes.

Trop peu nombreux pour être un excellent service public:

Depuis le NRP, la demande du contribuable est toujours aussi importante, nous avons une moyenne de 40 personnes par jour au guichet et une vingtaine au téléphone.

Nous faisons le maximum pour répondre à toutes les demandes car nous savons qu'une antenne est aussi importante pour les contribuables que pour les agents, que l'on puisse tous rester près de chez nous.

1 seul agent est en télétravail dans notre antenne 1 journée par semaine.

Pour les autres, nous préférons ne pas demander pour différentes raisons mais la raison principale est que l'antenne continue à vivre.

Nous avons la possibilité de demander 1journée par semaine contre 2 sur les gros sites mais nous savons très bien que la gestion d'accueil serait trop compliquée.

Le métier

Nous ne sommes pas tous formés au recouvrement mais nous sommes confrontés tous les jours à des questions d'assiette, de foncier, d'amendes, de trésoreries ...

Encore beaucoup de contribuables ne savent pas utiliser un ordinateur ou en tout cas poser leurs questions via la messagerie sécurisée ou mail.

Ils essaient alors par téléphone de joindre le SIP de St Pierre ou les amendes qui sont difficilement joignables. Sans réponse, ils se tournent vers les antennes.

N'ayant pas de formations adéquates (ce qui est normal), il n'est pas toujours évident pour nous de répondre et devons faire des recherches, voir écrire via e-contact pour le contribuable.

En dehors de l'accueil du public, nous avons chacun un portefeuille à gérer. En l'absence des collègues, nous traitons ce qui est le plus urgent. Bien entendu, il est impossible de gérer le portefeuille des absents dans son intégralité sachant que plus il y a d'absence, plus il y a de l'accueil pour les présents.

Le télétravail nous permettrait d'avancer dans notre mission de recouvrement (sans être interrompus par notre mission d'accueil) mais d'un autre côté, mettrait à mal notre mission d'accueil.

Nous faisons tout pour garder notre antenne mais combien de temps tiendrons-nous...

Nous sommes convaincus qu'avec au minimum 1 agent supplémentaire, toutes les missions seraient remplies, moins bâclées et plus sereinement.

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques 974

Solidaires Finances Publiques
La force de tous les agents de la DGFIP
Solidaires Solidaires Solidaires
Solidaires FONCTION PUBLIQUE

CBR - Tout va bien au contrôle budgétaire en région...enfin « i prétend »

Le contrôle budgétaire en région, dit CBR ...un service majoritairement méconnu des collègues de la DRFIP. À vrai dire, seuls ceux qui y ont travaillé ou qui y travaillent savent ce que l'on peut bien y faire, et c'est bien dommage tant les missions y sont, certes atypiques, mais tellement intéressantes.

La mission du CBR vise à s'assurer de la bonne exécution des crédits budgétaires des services déconcentrés de l'État (directions, organismes et opérateurs régionaux de l'État). Elle s'assure ainsi que les budgets de ces services sont votés et exécutés de la manière la plus sincère possible.

Le CBR est donc une mission de contrôle qui, le cas échéant peut retarder, voire bloquer, certaines dépenses de l'État. Dans ce cadre, il rend donc compte et alerte régulièrement le Préfet sur la situation budgétaire des services régionaux de sa compétence. Sa responsabilité est donc loin d'être anodine. Pourtant, le passé récent de ce service montre que les effectifs du CBR n'ont pas toujours été à la hauteur des besoins attendus et laisse craindre pour l'avenir un nouveau désordre !

Faisons un petit travail historique :

Entre 2013 et 2015 l'effectif du CBR était constitué de 3 collègues C et B, de deux collègues A et du contrôleur budgétaire en région (CBR), soit un total de 6 agents.

En 2016 le CBR s'est vu attribuer la gestion de Mayotte. Pour faire face à cette charge de travail supplémentaire non négligeable (environ 1/3 de charge de supplémentaire) un seul emploi B a été créé.

En 2017, un poste C a été supprimé ! certainement un de ces arbitrages dont

notre direction à le secret... Donc en 2017, l'effectif du CBR s'est ainsi retrouvé au même niveau que celui d'avant l'absorption de Mayotte, mais avec la charge de Mayotte !

Continuons : les ARS de La Réunion et de Mayotte ont été créées, toujours à effectif constant. Dans le même temps le Rectorat de Mayotte (avec 6 budgets supplémentaires) a également été créé... et là encore à effectif constant évidemment !

Jusqu'au 31 août 2022, le CBR de la Réunion avait ainsi la gestion de près de 70 budgets directions déconcentrées de

l'État et une dizaine de budgets d'organismes et opérateurs de l'État, ce qui a engendré des périodes très compliquées en matière de gestion des effectifs .

Finalement, un poste d'inspecteur divisionnaire a été créé au 1er septembre 2022, remmenant l'effectif du CBR à niveau.

L'effectif étant à présent revenu à l'équilibre il serait agréable de se laisser bercer en se disant que tout est rentré dans l'ordre, mais les choses ne sont pas si simples.

Le CBR est une mission singulière à deux égards. L'activité de ce service reste cyclique avec de très forts pics d'activité qui sont « calqués » sur le calendrier budgétaire. Par exemple, la mise en œuvre du plan de relance pour redynamiser l'économie à la sortie de la crise Covid a fortement mobilisé l'effectif. Il a des missions très particulières de par leur nature. Ces deux spécificités rendent le service très fragile, malgré un effectif disons satisfaisant au vu de ce qu'on a connu.

Le CBR ne pourrait en revanche faire face dès lors qu'un de ses agents serait indisponible, sauf à compter sur l'équipe de renfort. Mais là encore, seul un collègue est formé pour cette mission. Si ce renfort n'est pas disponible la mission ne serait plus assurée.

La problématique, connue de notre direction, a été rappelé en CTL. La question de savoir si le rétablissement de l'effectif actuel était pérenne ou non a été posée. Dans le cas contraire, la formation d'un second collègue sur cette mission afin d'avoir une marge de manœuvre supplémentaire a été évoquée.

La réponse de la direction à ces différentes questions est juste époustouflante, caractéristique d'un manque d'anticipation.

– A la question de la pérennisation de l'emploi créé au 1er septembre 2022 au CBR, il conviendrait selon notre direction « de se contenter de ce que l'on a pour cette année et on verra bien l'année prochaine ».

– A la question de la formation d'un second renfort sur la mission CBR, aucune réponse concrète de la DRH. Ainsi, il vaudrait mieux que tout le monde tienne bon !

C'est d'autant plus inacceptable que la mission du CBR est de demander aux autres services déconcentrés de l'État de réaliser des prévisions budgétaires pluriannuelles, et notamment en matière de dépenses de personnel et de plafond d'emploi.

Alors ! De qui se moque-t-on ?
Faites ce que je dis mais pas ce que je fais !?

Il est urgent que notre direction soit plus transparente, notamment en matière d'emploi, que ce soit pour la mission CBR ou pour tout autre mission de la DRFIP de La Réunion !

Circulez, il n'y a rien à voir !

La division de la Sécurité Juridique et du Contrôle Fiscal et Recouvrement, voilà une division qui passe complètement sous les radars, alors que le nombre d'arrêts maladie n'a cessé de croître et pour des durées encore inédites dans les cellules CIOP, SEC JUR et CF.

Sur ce sujet, le silence de la direction est assourdissant, faut-il un collègue de plus en burn-out pour qu'elle réagisse enfin ? Taxés souvent de scribouillards parce que leur fonction est de rédiger des mémoires et des notes principalement. Cette vision est bien simpliste.

Les collègues arrivent souvent à cette division sans formation. Le télétravail permet difficilement la mise en place du tutorat. Livrés alors à eux-mêmes, ils doivent rapidement se rendre opérationnels, notamment appréhender la réglementation et la jurisprudence de divers impôts et régimes de faveur propres à la fiscalité domienne.

N'en ont-ils pas déjà assez de crouler sous les instances contentieuses, juridictionnelles, les décisions à prendre sur des rescrits fiscaux, les agréments les CIOP, les fiches 3909, les interventions auprès du ministre, le visa des propositions de rectification, les saisines du conciliateur discal départemental etc.....Lorsqu'un service ne peut répondre à une question de législation complexe... vers qui se tourner ? la DIV SEC-CF-Recouvrement.

Il est temps de reconsidérer le travail de nos collègues qui méritent à bien des égards de pouvoir travailler dans des conditions de travail normales, des moyens supplémentaires pour parvenir à résorber le stock.

Alors le qualificatif de scribouillards... à la poubelle directe !

PAROLES DE MILITANTS:

Sandra PAUSE, candidate aux élections professionnelles 2022

Malgré le temps que prend le travail syndical, tu es maman, impliqué dans ton travail et ta vie familiale, pourquoi as-tu décidé de t'engager dans le syndicalisme ?

Avant tout par conviction.

Je suis à la Dgfp depuis 22 ans, j'ai toujours été syndiquée, et toujours chez Solidaires Finances Publiques depuis le début (anciennement SNUI).

Cette année, j'ai eu l'opportunité de m'investir un peu plus alors je n'ai pas hésité à me lancer.

J'aime relever des défis, découvrir, apprendre et m'enrichir de nouvelles expériences.

Ça me tient à cœur de défendre le service public et nos conditions de travail, sans cesse fragilisés à chaque nouvelle réforme.

Et quand bien même, ça me prend du temps, si je peux, à mon petit niveau, être utile, alors ça vaut le coup et ce serait super.

Je suis d'autant plus motivée par les militants d'ici qui sont sympathiques, dynamiques et investis (je n'ai pas été payée pour le dire, je le pense réellement 😊).

On a tous envie d'avancer dans le même sens, en étant plus constructif que contestataire et c'est ça qui me plaît.

Comment expliques-tu la féminisation galopante au sein de notre organisation syndicale que nous connaissons ces dernières années ?

Je pense que c'est à l'image de la société en général.

Les femmes sont de plus en plus visibles dans tous les domaines.

Une femme qui finit 4ème du grand raid, c'est génial !

On craint peut-être moins qu'avant de s'exposer, on a plus d'assurance.

On veut être utile autant sur le plan professionnel que familial, sans avoir l'impression de devoir sacrifier l'un au détriment de l'autre.

On y vient progressivement en surmontant ce sentiment de culpabilité qui nous freinait peut-être plus auparavant.

Cette évolution est plutôt positive, ça apporte une complémentarité, une autre façon de faire et de percevoir les choses.



Laurent PAUSE, candidat sur la liste du CSA local



- Toi, jeune inspecteur, militant depuis quelques mois, qu'attends-tu de ces élections ? Quel enjeu ?

Les élections professionnelles visent à élire les représentants du personnel pour 4 ans. Elles permettent d'établir la représentativité des OS. Les syndicats les mieux élus auront ainsi plus de poids dans le dialogue social, ce qui est essentiel dans le contexte actuel avec toutes les réformes en cours. Il est donc à mon sens essentiel que tous nos militants, adhérents mais pas que ...votent. Il est de notre responsabilité de porter notre voix, afin d'être le mieux défendu possible au cours des prochaines années. C'est aussi l'occasion de désigner les personnes qui vont parler en notre nom, c'est donc un enjeu de démocratie sociale.

- On constate inéluctablement une fragilité actuelle du collectif au profit de l'individualisme et du consumérisme dans les rapports au travail, penses-tu que ce soit une fatalité ?

Je ne crois pas en la fatalité. Je pense que rien n'arrive par hasard et que l'on doit se battre pour obtenir ce que l'on veut, raison pour laquelle je suis militant depuis ces quelques mois.

Il est vrai que depuis mon entrée à la DGFIP, j'ai vu le comportement des collègues évoluer. L'esprit d'équipe et le collectif ne sont plus aussi présents et la crise sanitaire a accentué cette situation par le développement du télétravail qui n'arrange pas l'isolement des collègues.

Pour autant, je ne pense pas que cela soit inéluctable. On peut et surtout on doit remettre du lien dans nos équipes, lien essentiel pour un meilleur fonctionnement de nos services.

Comment ?

Nous sommes tous acteurs et chacun doit avoir conscience de l'importance que revêt la cohésion du groupe.

La réduction et une meilleure organisation du télétravail permettrait également de redonner vie à nos services. On constate malheureusement trop souvent que les services sont déserts, ce qui détruit la cohésion d'équipe.

Priscilla BEGUE, candidate aux élections professionnelles 2022



- D'après toi, jeune militante, mais engagée comme correspondante depuis quelques années, qu'est-ce que le combat syndical et à quoi sert-il ?

Le combat syndical sert à faire entendre nos voix sur ce que nous avons à dire de/sur notre métier. Ces dires peuvent-être aussi bien sur le plan du bien-être au travail, sur les conditions aussi, sur les perspectives qui nous sont données et sur l'évolution de notre administration. Pour moi, le combat syndical participe à l'équilibre, précaire actuellement, entre la vision que les bien-pensants, veulent nous imposer et la réalité que nous vivons tous les jours. Le combat syndical doit servir le collectif, c'est là-dedans qu'il puise sa force et sa légitimité.

Il est un outil nécessaire dans l'équilibre des forces. En effet, la vision qui veut être imposée au sein de notre administration est purement budgétaire. Elle ne répond donc ni à la réalité de nos missions ni à la prise en compte de nos besoins.

Le combat syndical permet d'avoir un contre-pouvoir. Certains diront qu'il est négligeable certes mais, il demeure indispensable.

Dans les combats passés et encore actuellement, nous avons pu le voir, récemment, avec le SIP de ST-PAUL, lorsque le collectif se rassemble derrière une revendication légitime, il l'emporte. Donc oui, le combat syndical demeure bien un contre-pouvoir. Il permet aux agents de s'exprimer, de dire ce qui, pour eux, semble ou ne semble pas adapté à leur profession.

Le combat syndical impose la collaboration et l'adhésion du plus grand nombre. Mais le travail ne s'arrête pas à la pure revendication. Lors d'un combat syndical, il faut aussi être force de proposition. Cela est vraiment un exercice difficile, car il n'y a pas une manière unique de voir et d'appréhender la/les situation-s, comme dans la vie, nous avons chacun notre vision des choses : le consensus doit être privilégié.

- Toi qui a déjà défendu ardemment ton service mais aussi des situations individuelles, quelles sont les difficultés d'un militant au quotidien ?

La 1ère difficulté à laquelle un militant se confronte est celle de rassembler. En effet, une certaine résignation semble s'être installée. Dans les services, nous entendons souvent : « De toutes les façons, cela ne servira, à rien, c'est peine perdue. »

Ce fatalisme ambiant freine toute action de révolte ou de revendication et tue dans l'œuf toute forme de combativité. De plus, la durée des conflits peut s'étendre dans le temps. Nombreux baissent les bras lorsque les conflits s'éternisent ou lorsque les échanges n'avancent pas.

Cependant, peu de combat se gagnent en peu de temps.

Il y a également, une perte d'adhésion aux valeurs syndicales. La société moderne a fait émerger un sentiment d'individualisme.

Chacun doit adhérer en son âme et conscience, ce n'est pas quelque chose que nous achetons ou que nous louons, nous ne pouvons pas obliger les gens à nous suivre, mais essayer de les convaincre certainement.

POURQUOI VOTER EN 2022 ?



Nous allons élire les représentants du CSA, nouvelle instance consultative qui va remplacer le Comité Technique Local (CTL) et Comité Hygiène et Sécurité et conditions de travail (CHSCT)

A partir du 1er janvier 2023, les Conseils Sociaux d'Administration seront déclinés au national et au local.

Leurs domaines de compétence couvrent l'ensemble des domaines traités par les 2 anciennes instances, à savoir, toutes les questions collectives sur la gestion des effectifs, l'organisation des services, les évolutions des méthodes de travail, la formation professionnelle, ainsi que tout ce qui a trait aux conditions de travail, à la sécurité et à la protection des agents.

Chaque Direction aura son CSA local.

A la DRFIP de La Réunion, il comportera 10 représentants titulaires et 10 suppléants.

Les CSA peuvent être convoqués pour toute question générale, sans qu'un nombre limitatif de convocation maximum soit fixé.

Le CSAL pourra se décliner en formation spécialisée en matière de santé et sécurité au travail (compétence de l'ancien CHSCT) Les attributions des représentants qui composeront cette formation spécialisée auront les mêmes prérogatives que du temps du CHSCT (lien avec la médecine du travail, visite de service, droit de demander des enquêtes, accès aux formations spécifiques dans le domaine de la santé et la sécurité).

Ils seront consultés sur tous les projets d'aménagements importants.

Les CSA seront réunis au moins 2 fois par an. Rien de bien nouveau sous le soleil. Sauf que les problèmes de santé et sécurité au travail ne se traiteront plus en interministériel (avec la Douane et l'INSEE du temps du CHSCT), ce qui nous permettait de faire des comparatifs intéressants et suscitaient une certaine émulation entre Directions différentes.

Maintenant on lavera son linge sale en famille !

Solidaires Finances Publiques a des représentants et des candidats au CSA qui connaissent parfaitement ce qu'entraîne cette candidature pour eux, à savoir beaucoup de temps et d'implication. Nous savons ce qu'est prendre un engagement et en cette période c'est presque un sacerdoce, tant le militantisme engagé devient rare.

Heureusement, nous avons la chance et l'immense fierté d'avoir des jeunes et moins jeunes militants investis, expérimentés, déterminés, avec une force de conviction et des valeurs syndicales et citoyennes dans la droite ligne de Solidaires Finances Publiques et précédemment du SNUI.

Vous devrez procéder à 4 votes :

- Comité de réseau (niveau ministériel)
- CAPN (pour tous les recours en notation pour tous les corps recours contre refus de télétravail, refus de congé formation ...)
- Il n'existera plus aucune CAP locale
 - CSA National
 - CSA local

Afin de favoriser une meilleure représentativité et une cohérence à tous les niveaux de la chaîne, il est important également de voter pour la même organisation aux 4 votes.



TA VOIX, NOTRE FORCE!



Nous nous approprierons ces CSA comme nous l'avons fait pour les autres instances au fil des années, nous les ferons vivre et évoluer si nous avons assez de rapport de force pour peser sur ses décisions. Et ce rapport de force, est directement lié au taux de représentativité, donc au nombre de votes exprimés, en faveur de notre organisation. L'abstention est notre ennemie, elle entraînerait directement une chute de notre présence à tous les niveaux de la chaîne administrative.

Magali, Secrétaire Départementale de Solidaires Finances Publiques depuis 5 ans, quel bilan peut-on tirer de ces 4 années, depuis les élections de 2018 ?



Le NRP tout d'abord, avec de nombreux débrayages, un référendum, des actions coup de poing en Intersyndicale avec la CGTR Finances Publiques en 2018 et 2019.

Un gros travail auprès des élus pour les alerter, de la presse, des communiqués, un rendez-vous auprès d'un Directeur de cabinet avec Solidaires Fonction Publique : Nous avons obtenu le maintien des accueils de proximité.

Plus de 18 mois de bataille sur le terrain, des maintiens de sites arrachés quoique la Direction en dise aujourd'hui. Ils iraient presque jusqu'à dire qu'ils ont eu l'idée avant nous !

Nous, on n'a pas oublié comment ça s'est passé !

4 années aussi, c'est une vingtaine de CTL, autant de CAPL, des groupes de travail ou nous avons toujours répondu présents pour faire vivre le dialogue social, parfois dans l'affrontement, parfois dans l'apaisement.

Ce sont aussi plus de 40 entretiens individuels auprès de la Direction pour des collègues en difficultés, 80 % des appels de notation, avec pour tous une amélioration de la notation.

Nos militants ont été présents jour après jour, avec la même implication, le même courage. Je suis très fière de cette équipe, fière d'être à leurs côtés au quotidien.

Et cette équipe a vu l'arrivée de nouveaux militants et c'est, pleins de détermination et d'enthousiasme qu'ils font face à cette nouvelle élection.

Le syndicalisme demande beaucoup de temps et d'énergie. Comment rester motivé jour après jour ?

C'est vrai que nous dépensons beaucoup de temps. En tout cas, le syndicalisme responsable et engagé que nous pratiquons à Solidaires Finances Publiques, demande effectivement beaucoup d'implication, de rigueur, d'honnêteté, d'humilité et de persévérance. Ainsi qu'une vision du métier, de nos missions et des valeurs syndicales auxquelles nous sommes fidèles et qui sont les mêmes depuis notre cher ancêtre, le SNUI.

Il nous arrive souvent de prendre des positions risquées. Il est tellement plus facile de dire une chose et son contraire à quelques mois d'écart simplement parce que l'opinion sur le sujet a changé.

Mais nous savons que c'est très mauvais pour le syndicalisme, surtout en des temps instables.

Nous fuyons aussi les postures et essayons d'être pragmatiques sans nous trahir.

Notre ultime but est de défendre ce territoire et le service public. Par une attitude responsable, et beaucoup de travail, nous avons acquis une crédibilité auprès de la Direction locale comme de la Direction Générale.

Donc oui, beaucoup d'implication et de disponibilité, mais aussi de passion, de camaraderie, de loyauté vis à vis de notre section. Une amitié militante et une confiance réciproque qui nous soude.

Le syndicalisme, c'est nous tous, il n'y a pas de grève ou de révolution par procuration. Chacun d'entre nous peut faire vivre le collectif par sa petite contribution.

Nous ne sommes pas un cabinet d'avocats ou un groupe d'assureurs ; le syndicalisme c'est un engagement personnel envers le groupe, un engagement citoyen, professionnel, un engagement avec un grand E.

Quelles seront selon vous les priorités pour votre organisation pour les 4 années à venir ?

Notre priorité est l'emploi à la DRFIP de La Réunion. Cet emploi passe aussi par une adaptation de nos revendications, et par une force de proposition. La Réunion a besoin d'un service public de qualité.

Notre seconde priorité, c'est faire vivre le syndicalisme, c'est le faire avancer, c'est renouveler les équipes, transmettre notre expérience, la passion, l'envie. C'est amener de jeunes militants à prendre confiance en eux, à partager leur force de conviction, c'est leur tracer un chemin comme d'autres avant nous, nous ont tracé un chemin.

Enfin le troisième objectif, c'est travailler pour le dialogue social sans relâche, c'est la force d'une démocratie de travailler dans le dialogue. Il y aura encore des conflits, des désaccords et c'est bien ainsi car on ne progresse qu'en confrontant des avis et des arguments différents. Il y aura des périodes plus consensuelles propres à la construction, il y aura des luttes, des malentendus, des moments de convivialité

C'est ce contraste d'ambiances et d'idées qui fera vivre le dialogue social. On aura raison, on aura tort, mais on aura avancé quoiqu'il arrive !

Le dialogue social s'apprend, il a ses règles, il est subtil et il est le fruit de longues expériences.

Il faut croire en son utilité de tous les côtés de l'échiquier, il faut être patient parfois aussi.

Rien n'est joué d'avance, rien n'est jamais acquis, mais tout peut se gagner quand on travaille à trouver les bonnes armes, et qu'on a de la conviction.