

Réunion informelle avec la Directrice des Finances Publiques du Finistère le 6 juillet 2011

La nouvelle Directrice des Finances Publiques Madame Véronique PY a souhaité rencontrer les organisations syndicales quelques jours après sa prise de fonction afin d'échanger lors d'une rencontre informelle qui s'est tenue à Quimper mercredi après midi 6 juillet.

Dans son introduction, elle a rappelé les termes de sa lettre adressée aux agents du département, soulignant la réputation de dynamisme et de qualité des personnels du Finistère en indiquant que son rôle serait de veiller à la continuité de la bonne marche des services dans un contexte difficile sur le plan des emplois et qu'elle s'emploierait également à finaliser la réforme de la fusion Impôt/Trésor.

La délégation **FO DGFIP** a confirmé que la qualité des agents du département permettait encore d'obtenir des résultats professionnels de très haut niveau. Nous avons cependant tenu à rappeler que les lancements des premiers SIP en avril 2009 avaient été subis par les agents et avaient occasionné des dysfonctionnements importants dans l'organisation du travail. Ce constat a d'ailleurs été amplifié lors de la création des SIP Brestois avec notamment les problématiques spécifiques de l'accueil dans une grande métropole.

Nous lui avons indiqué également que le contexte particulier du département et la bipolarité des ex Directions du Trésor et des Impôts avaient singulièrement compliqué les opérations de fusion des services transverses RH et logistiques. A ce titre, il apparaît plus que jamais d'actualité d'éviter la centralisation des services logistiques sur un seul site et que la politique de l'antenne sur Brest doit permettre de préserver les équilibres notamment au regard du nombre d'agents et de structures sur ce secteur géographique.

Sur la question des emplois que nous ne pouvions bien entendu occulter, nous avons souligné que la pratique systématique de suppressions des emplois entamée depuis 10 ans au Ministère et amplifiée depuis 2007 avec la mise en place du dogme de la règle du non remplacement de 1 agent sur 2 (en fait 2 sur 3 à la DGFIP) rend la vie des agents de plus en plus difficile dans les services et risque fort de remettre aussi en cause le plein exercice du périmètre des missions de la DGFIP.

Jusqu'à aujourd'hui, l'Administration a trop compté sur la conscience professionnelle des agents et leur sens du service public pour pallier et dissimuler les difficultés liées aux manques d'effectifs.

Cela se traduit malheureusement par la pratique de l'auto censure pour bon nombre d'entre eux, notamment sur la formation professionnelle, les activités syndicales ou mutualistes, par le cumul de jours de congés sur leurs CET, par des dépassements d'horaires etc..

Si l'on ajoute à cela des applications informatiques défailtantes qui génèrent des contre gains de productivité, des objectifs toujours à la hausse, la multiplication de contrôles internes redondants, et dans certains cas, une pression hiérarchique croissante, un tel contexte contribue à porter atteinte à l'intégrité psychologique voire physique des agents.

Nous avons rappelé à la nouvelle Directrice que ces questions très préoccupantes sur les conditions de travail des agents étaient régulièrement soulevées dans le cadre des rapports établis par les médecins de prévention et que plus que jamais l'ensemble des acteurs sociaux devaient être sur le terrain afin de déceler, le plus en amont possible, les dérives conduisant à la souffrance au travail des agents.

Concernant le CHS, nous lui avons rappelé les engagements ministériels en terme de recensement des risques professionnels et notre attachement au bon fonctionnement de cette instance dans le respect des orientations des directives nationales en matière de santé et de sécurité au travail.

Pour **FO DGFIP**, la poursuite de la mise en place des documents uniques et des plans de prévention doit s'inscrire dans une démarche globale et participative de l'ensemble des personnels.

Enfin et pour conclure, nous avons demandé qu'au-delà des lettres de mission assignées à tout responsable de Direction locale, les orientations données en termes d'objectifs puissent prendre en compte l'ensemble de ces éléments afin de ne surtout pas accentuer la pression au risque de conduire les agents et les services à la rupture.

En réponse aux interventions, la DDFIP a défendu le principe de la fusion qui selon elle correspondait à une attente du public, indiquant que le mode d'organisation basé sur la séparation de l'assiette et du recouvrement paraissant peu lisible pour les usagers..

Elle a indiqué que la fusion génère déjà des synergies sans toutefois en définir les contours. Sur les missions, elle a insisté sur le fait que, contrairement à d'autres Administrations, celles de la DGFIP étaient intégralement préservées et que globalement, l'image de marque de la DGFIP avait été améliorée au travers du processus de fusion...

Quant aux agents, elle n'a abordé le sujet que sous l'angle de leur reconnaissance qu'elle considère comme profitable, au travers notamment des plans ministériels de qualification.

Cette analyse en parfaite adéquation avec le message du Directeur Général, nous ne la partageons bien évidemment pas, tout simplement parce qu'elle ne résiste pas à l'observation de ce qui se passe au quotidien et sur le terrain.

- **Les synergies** : Elles restent peu visibles et sont encore pour longtemps occultées par les dysfonctionnements engendrés par des restructurations menées trop vite et qui ont fortement déstabilisé les agents et l'organisation du travail.
- **Les missions préservées** : En apparence sans doute, encore faut il analyser dans quelles conditions et avec quels critères de qualité elles sont remplies, à l'heure où bon nombre d'agents perdent tout sens des valeurs à force de ne plus pouvoir effectuer correctement leur travail par manque de temps et de moyens..
- **L'image de marque des services de la DGFIP valorisée par la fusion** : A l'heure où l'ensemble des points d'entrée de la DGFIP affiche le sigle "Centre des Finances Publiques" et que, par manque de formation, et déjà surchargés par les missions du secteur local, les agents des Trésoreries ont les pires difficultés pour assumer la mission d'accueil fiscal affiché par le Guichet fiscal unique, le décalage entre le discours et la réalité est saisissant !
- **Enfin la reconnaissance au travers de la promotion** : Pour **FO DGFIP**, nous sommes loin des annonces gagnant -gagnant faites par le Directeur Général au début du processus de fusion. Sur la fusion des statuts particuliers et pour reconnaître la technicité et les efforts des agents, nous revendiquons des propositions plus ambitieuses, alors que, pour la catégorie C, on nous laisse entendre que l'obtention du 8ème échelon serait soumis à conditions, que le cadre B autofinancera sa réforme par un rallongement de la carrière et que le 13 ème échelon d'inspecteur est resté lettre morte.

Il s'agissait d'une première rencontre informelle avec Madame PY et nous ne nous attendions pas à partager avec elle une analyse convergente de la situation des services de la DGFIP. Dans les prochains mois, nous en saurons plus sur sa conception du dialogue social et sur son mode de gestion des services départementaux.

LE 20 OCTOBRE 2011

JE VOTE



FO
*LA FORCE
DE L'INDÉPENDANCE*