

CTPD du 05 avril 2011

Vos représentants FO : Samuel CHRISTINE, Sébastien LIEVRE, Marcel NAVARRO, Stéphane OLLIER, Philippe VALOT

***Ignorer un problème
est encore le plus sûr moyen
de le résoudre.***



CE DESSIN HUMORISTIQUE RESUME PLUS QUE JAMAIS L'ETAT D'ESPRIT ACTUEL DE NOTRE DIRECTION, COMME NOUS L'AVIONS ECRIT DANS NOTRE PRECEDENT COMPTE RENDU RELATIF AU CTPD DU 07 FEVRIER.

LE DIALOGUE SOCIAL EN VENDEE PREND CES DERNIERS MOIS UNE TOURNURE INACCEPTABLE ... LE CLIMAT SOCIAL SE TEND DEVANT LE MUTISME DU DIRECTEUR, CE QUE NOUS DEPLORONS, FORT DE NOTRE ATTACHEMENT AU PARITARISME.

COMMENT CONTINUER A DISCUTER AVEC UNE TELLE DIRECTION QUI SE REFUSE OBSTINEMENT DE REPENDRE A NOS QUESTIONS, NOTAMMENT SUR LA QUESTION DES EMPLOIS ? NOUS N'OBTENONS QUE DES FINIS DE NON RECEVOIR A NOS LEGITIMES INTERROGATIONS...

FACE A TANT DE MEPRIS DEVANT LE MALAISE PERSISTANT DANS TOUS LES SERVICES ET AU REFUS DU DIRECTEUR D'ABORDER LES VERITABLES PROBLEMATIQUES AUXQUELLES SONT CONFRONTEES LES AGENTS, LES ORGANISATIONS SYNDICALES ONT DECIDE DE QUITTER CETTE MASCARADE DE DIALOGUE SOCIAL !!!

La seule et vraie réponse est de créer des emplois en nombre suffisant pour que nos services puissent assurer leurs missions de service public dans de bonnes conditions !

Déclaration liminaire FO DGFIP 85 à ce CTPD :

Monsieur Le Président,

Nous abordons ce CTPD dans la continuité des discussions ayant eu lieu lors du dernier CTPD du 7 février 2011.

Dans la partie de son rapport annuel, abordé lors du CHS du vendredi 1^{er} avril et relative aux risques psychosociaux, le Médecin de prévention écrit :

« Il est difficile de quantifier le RPS. Tout d'abord parce que je ne vois pas la totalité de l'effectif et donc faire des statistiques serait un exercice biaisé.

En 2009, j'ai noté beaucoup d'inquiétude, d'angoisse des agents face aux restructurations (SIP notamment).

Actuellement, face à la charge croissante de travail, aux changements organisationnels, des troubles psychologiques apparaissent : anxiété, découragement, insomnie, voir des syndromes anxiodépressifs.

Les ambiances de travail dans certains services sont dégradées pour des agents plus fragiles, ayant des terrains psychopathologiques, et pouvant encore moins s'adapter à ces évolutions. Un cercle vicieux se crée alors.....

Je note beaucoup de doutes des agents sur les réformes et les nouvelles conditions de travail : pour beaucoup de personnes, il y a un manque de visibilité.

Tout ceci entraîne un découragement, une démotivation, encore plus aggravé avec le non remplacement de certains départs à la retraite. « Que va devenir le service ? Comment allons-nous réussir à faire le travail ? »

Questions maintes fois entendues, suite au dialogue avec les agents et avec des chefs de service.

Tous les services sont concernés mais avec plus d'inquiétude face à l'avenir dans les petites trésoreries (dites de campagne). (...) »

Que vous dire de plus ? Nous allons une de fois de plus aborder à ce CTPD la situation grave et explosive des services. Les conséquences sur la vie et la santé des agents sont inacceptables. Les conditions de travail se dégradent mois après mois, elles sont principalement liées aux suppressions d'emplois et aux réformes successives. Mais votre seul propos est de dire que vous allez déterminer les « leviers » restant à votre disposition pour faire face aux difficultés et définir certaines priorités...

Nous sommes très inquiets quant aux dispositions que vous voulez prendre à la lecture de différents documents : un responsable de SIP écrit dans le compte rendu d'entretien d'évaluation, à l'ensemble des agents de son service à la rubrique : « **Objectif pour l'année à venir (2011) : intégrer, dans le contexte conjoncturel d'une situation tendue des effectifs, la nécessaire solidarité qui permettra d'assurer nos missions d'assiette et de contrôle de l'impôt** » !!!

Comment demander aux agents de moins en moins nombreux dans les services de travailler toujours plus par « solidarité » alors que les emplois sont détruits et que les services disparaissent du fait des « réformes » successives ? Est-ce là l'un des leviers préconisés pour faire face aux suppressions d'emplois et aux difficultés des services ?

Dans le document unique, concernant les risques psychosociaux, il est indiqué à plusieurs lignes :

Nature du danger : tâche sous contrainte temporelle, **description de la situation d'exposition** : objectif à atteindre, **moyens actuels de prévention** : aide au sein de l'équipe et participation de l'ensemble des agents ou bien solidarité de l'équipe de travail.

Est-ce que la collaboration naturelle qui existe entre les agents au sein d'un service va se transformer en « solidarité » contrainte du fait des emplois manquants ?

Dans le document préparatoire au CTPD du 7 février, concernant les secteurs d'assiette au SIP de Fontenay le Comte, nous pouvons lire : « *les difficultés liées à la diminution des effectifs disponibles ont conduit à envisager de transformer les 3 secteurs d'assiette existant en 2 secteurs...* » Nous savons, au vu des notes adressées aux Syndicats lors de la mise en place de la DGFIP, que les SAID subiront des restructurations qui les feront disparaître dans leur forme et leur fonctionnement actuels. A qui le tour désormais ?

Vous avez annoncé un desserrement du calendrier des réformes pour permettre de prendre le temps de la réflexion :

- pour l'installation du SIP des Sables d'Olonne.
- pour la constitution de deux pôles contrôle fiscal par le rapprochement « géographique et opérationnel » des Inspections Contrôle expertise (ICE) et des Brigades de vérifications départementales (BDV),
- pour la création des pôles patrimoniaux.
- une pause jusqu'en 2012 dans la restructuration du réseau rural.

Vous avez indiqué que la fusion CDI/CDIF suspendue à ce jour, sera à nouveau à l'ordre du jour en 2012.

Quel est l'avenir des secteurs d'assiette intégrés dans les SIP et dont le fonctionnement actuel est menacé ?

Vous ne voulez pas dévoiler le contenu de vos projets, dans l'attente du « feu vert » de M PARINI.

Nous savons que l'un des « leviers » pour la continuité des suppressions d'emplois est la fusion et les restructurations de services.

Concernant les services « recouvrement » installés dans les SIP, les insuffisances d'effectifs vont contraindre les chefs de service à fixer des seuils pour le recouvrement contentieux, seuil qui par définition entraîneront peu à peu les usagers vers le fond, puisqu'il leur faudra dans certains cas cumuler plusieurs taxes impayées sur plusieurs années pour dépasser ce seuil. Il sera alors encore plus difficile de recouvrer ces sommes du fait des retards accumulés ! Est-ce ça le nouveau service public que vous voulez nous imposer ? Contrairement au discours officiel de la Direction Générale, nos missions ne sortent pas renforcées de cette fusion Impôts / Trésor Public.

Nous allons donc vous écouter avec une attention toute particulière quand vous allez nous annoncer au cours de ce CTPD, les mesures que vous comptez prendre pour remédier aux difficultés des services et améliorer les conditions de travail des agents dans ce cadre que vous estimez indépassable des insuffisances d'emplois.

En ce qui concerne les services de la Direction vous avez su apporter des réponses concrètes aux insuffisances des effectifs : 3 agents A et 4 agents B sont détachés vers les services de la Direction, 9 agents C et B ALD sont affectés à la Direction. Au Vu du Tableau des emplois, il est possible de constater un solde hors Echelon de renfort de + 9 C et B.

Notre propos n'est en aucune manière de vous demander de remettre en cause ces affectations.

Nous voulons seulement pointer les insuffisances d'emplois dans les services de la Direction.

Vous savez que les mêmes insuffisances existent dans tous les services.

Dans les Trésoreries rurales, la contrainte des effectifs ne permet plus le moindre imprévu. Nous vous avons fait un état des lieux accablant lors de la CAP locale « gestion publique » du 18 février. La moindre absence pèse lourdement sur l'accomplissement serein de nos missions. Les chefs de poste et les agents s'épuisent d'autant plus qu'ils ne voient pas d'issue à leurs difficultés quotidiennes.

Un premier pas de votre part est donc toujours possible pour faire le point avec les agents et les chefs de service pour quantifier les emplois nécessaires pour l'accomplissement des tâches et l'exercice des missions.

Nous ne pouvons que constater une démotivation des personnels qui s'usent et qui ne voient jamais le bout du tunnel, la situation ne cessant de se dégrader au fil des mois avec les suppressions successives d'emplois.

Faire toujours plus avec moins n'est plus tenable !

Vous dites vouloir desserrer le calendrier et vous laisser le temps de la réflexion avant d'engager la suite des « réformes ». Mais écoutez donc ce qu'il se passe dans vos services !

Monsieur le Président, Messieurs Les Directeurs, dans le cadre de votre réflexion, nous vous demandons de faire le bilan de la situation dans les services et de convoquer un CTPD sur ce seul et unique point, ce que vous vous refusez toujours à faire !!!

Entendez-vous cette souffrance qui s'installe durablement à la DGFIP 85 ou préférez-vous la passer continuellement sous silence ?

Les représentants Force Ouvrière abordent donc à nouveau ce CTPD avec une volonté constante de défendre l'intérêt de l'ensemble des agents qui exercent leurs missions, de plus en plus sous pression et avec beaucoup d'inquiétude concernant leur avenir. Ils refusent toutes suppressions d'emplois supplémentaires.

Les représentants FO DGFIP 85 venaient à ce CTPD avec la ferme intention de pouvoir entendre le Directeur s'expliquer sur l'organisation des services face à la dégradation des conditions de travail du fait des suppressions d'emplois aggravée par les nombreux départs en retraite dans les services (environ une soixantaine de cadres B et C pour 2011 à ce jour, peut-être plus...).

Le Directeur nous avait laissé entendre lors des précédentes réunions que suite à une réflexion engagée sur ce thème (notamment dans le cadre du dialogue de gestion avec les chefs de service), il nous dévoilerait lors de ce CTPD les leviers à sa disposition pour continuer d'accomplir nos missions convenablement et éventuellement quelles seraient les priorités définies dans les services les plus impactés par ces emplois souvent supprimés.

Force est de constater que la Direction s'est contenté de nous dresser un bilan précis et détaillé de la situation estivale dans chaque service, en nous expliquant ici ou là, les éventuelles aménagements pour passer le cap de l'été : fermeture au public certains jours, soutien de l'équipe de renfort, etc...

Mais nos problèmes ne se concentrent pas uniquement sur la période estivale, les difficultés dans les services sont désormais notre quotidien, quelques soient les périodes de l'année...

Le Directeur s'est refusé de voir plus loin et de se projeter au-delà du 1^{er} septembre, prétextant qu'il ne savait pas de quelle volume d'emplois il disposerait à l'issue du mouvement de mutations du 1^{er} septembre ! Certes mais il n'en demeure pas moins que d'ores et déjà, nous savons que certains collègues partant en retraite ne seront pas remplacés dans de nombreux services (dans les SIP, dans certaines trésoreries, etc...).

Alors nous ne comprenons pas pourquoi le Directeur se refuse d'aborder ces sujets avec nous :

- Comment les équipes de direction envisagent t'elles d'organiser leurs équipes avec toujours moins d'effectifs ?
- Quelles missions seront prioritaires sur d'autres selon la Direction ? Principe que nous rejetons avec détermination.
- Que les agents devront-ils laisser de coté, faute de temps suffisant, le classement, l'archivage, etc... ? Ce qui nuira inexorablement à l'accomplissement de nos missions.
- Comment respecter les 14 engagements de la chartre Marianne qui sera bientôt affichée dans chaque Centre des Finances Publiques ? Notamment les engagements suivants :

1/ Nous (l'administration) menons régulièrement des enquêtes permettant de connaître vos attentes et d'adapter nos horaires d'ouverture.

La seule réponse ou le seul levier à la disposition de notre Directeur actuellement serait donc de proposer aux Trésoreries en manque d'effectif de fermer leurs portes au public certains jours pour faciliter la vie des agents. Nous comprenons naturellement la demande des chefs de poste et des agents concernés devant leur impossibilité de pouvoir se concentrer sur leurs missions avec cette insuffisance chronique d'effectif, mais quelle contradiction tout de même ?

La seule et vraie réponse est de créer des emplois en nombre suffisant pour que nos services puissent assurer leurs missions de service public dans de bonnes conditions !

2/ Nous traitons vos courriers dans un délai maximum de 3 semaines.

Lors de certains pics de charge, il nous est impossible de respecter un tel engagement. Notre administration se refuse de voir la réalité en affichant de telles ambitions alors qu'elle continue de sabrer dans les effectifs... Les agents et les chefs de services font se qu'ils peuvent avec les moyens dont ils disposent !

« A L'IMPOSSIBLE NUL N'EST TENU ! », comme a déjà pu nous le dire Mr Cérés.

Alors pourquoi refuser d'aborder sereinement le sujet qui fâche, à savoir les insuffisances d'emplois !!!

3/ Nous prenons en charge vos appels téléphoniques en moins de 5 sonneries et nous les traitons.

Nous savons tous que cet engagement est un mensonge manifeste puisque les centres d'appels sont pratiquement tous saturés (CPS, CER, nos propres services départementaux à certaines périodes). Nous ne parvenons même pas à nous joindre en interne à certaine période de l'année, toutes les lignes étant occupées...

Là encore, la Direction nous répond qu'elle s'est engagée à investir progressivement dans du matériel plus performant, mais il faudra toujours et encore des agents derrière les téléphones (aussi modernes soient-ils) pour que tous les appels aboutissent avant la 5^{ème} sonnerie...

***L'entreprise s'accommode
assez bien des erreurs
de management.
Les collaborateurs, moins.***

