

DECLARATION LIMINAIRE CAPL DU 18 FEVRIER 2011
« FILIERE GESTION PUBLIQUE – CADRES B ET C »

Monsieur Le Président, les élus Force Ouvrière ont décidé de faire le point avec vous de la situation des services au travers notamment de cette déclaration liminaire.

Dans la continuité des discussions ayant eu lieu lors du dernier CTPD du 7 février 2011, nous vous affirmons que la situation est préoccupante dans de nombreux services et ce ne sont pas les annonces de ces 2 CAP locales qui vont rassurer les personnels.

En effet, après la suppression de 10 cadres B et C cette année du fait du calcul annuel de l'ORE dans la filière gestion publique, nous constatons également une vague sans précédent de départs en retraite dans notre département en 2011 : 15 cadres B et 6 cadres C prennent leur retraite d'ici à cet été (chiffres connus à ce jour mais qui évolueront à la hausse en cours d'année...) !

Dans le même temps, pour ces 2 CAP locales, vous nous annoncez l'arrivée de 2 cadres C pour combler toutes ces chaises vides... Et en réalité, un seul de ces 2 agents n'arrivera réellement dans les services vendéens puisque l'un d'entre eux sera en retraite très rapidement ! C'est donc une vingtaine de chaises qui vont restées vides dans les mois qui viennent... Pour devancer votre réponse sur ce point, vous allez certainement nous expliquer que tous ces départs seront pris en compte lors du prochain mouvement du 01/09/2011... Nous aimerions vous croire, Mr Le Directeur, mais nous en doutons sérieusement car la Direction Générale ne semble pas avoir anticipé ces départs massifs ! Nous le saurons rapidement lorsque le mouvement de mutations du 01/09/2011 sera dévoilé...

Contrairement au discours officiel de la Direction Générale, nos missions ne sortent pas renforcées de cette fusion Impôts / Trésor. L'exercice « emplois » de ce jour n'améliorera pas l'offre de service aux usagers et aux collectivités locales dans le réseau vendéen. Comme nous avons pu le lire récemment dans le journal Ouest France, certaines communes bretonnes commencent à saisir les directions départementales pour leur manifester leur mécontentement concernant les sous-effectifs de certaines trésoreries. Les recettes ne sont parfois plus saisies en comptabilité faute de temps nécessaire et les fournisseurs des collectivités enregistrent des retards de paiement inacceptables, ce qui a des conséquences sociales sur les entreprises concernées... Mr Le Président, ces situations sont inacceptables et elles se produisent également par moment dans notre département. De plus en plus de trésoreries travaillent à flux tendus mais à présent la coupe est pleine et le ras le bol gagne l'ensemble des postes et services.

Lors de nos permanences syndicales, 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 ! Le retard s'accumule partout mais pourtant, à vous écouter, « nous allons faire face », disiez vous lors du dernier CTPD... Mr Viault ne croit plus au Père Noël. Et bien sachez que les personnels non plus n'y croient pas et ils exigent de vous des réponses concrètes face aux difficultés quotidiennes auxquelles ils sont confrontés ! Votre silence devient insupportable.

Mais revenons à notre exercice du jour, à savoir l'examen des demandes de mutations.

Commençons par faire un état des lieux poste par poste, en tenant compte des données connues à ce jour (ORE, emplois réellement implantés, départs en retraite 2011, etc...) :

* **PYEM** : ORE 15.16, effectif réel 14.7 : ce poste vit une situation délicate depuis de nombreuses années (plusieurs collègues absents pour maladie, sous-effectif chronique et nombre de collectivités très important). Suite à la mobilisation des personnels et de FO, nous avons pu obtenir quelques améliorations ces derniers mois même si les collègues continuent de s'épuiser quotidiennement pour accomplir au mieux leur mission dans un contexte toujours difficile...

* **Hôpitaux** : ORE 17.34, effectif réel 13.9 : sous-effectif évident par rapport à l'ORE et de nombreuses difficultés rencontrées dans ce poste depuis sa bascule dans HELIOS. Question ultime : l'avenir de la gestion hospitalière dans la sphère DDFiP ? L'ancien comptable, avant son départ en retraite, ne cachait pas son inquiétude concernant l'avenir de cette Trésorerie au vue des discussions qu'il avait régulièrement avec le centre hospitalier... Les personnels concernés s'interrogent naturellement sur leur avenir à très court terme, notamment avec la loi sur la mobilité et la remise en cause du droit au maintien en résidence dans les nouvelles règles de gestion DGFIP en préparation. Pourront-ils tous être reclassés en Vendée sur leur résidence administrative le jour venu ? Répondez-nous franchement sur ce point !

- * **Paierie Départementale** : ORE 17.74, effectif réel 15.6 – 2 (retraite) : sous-effectif par rapport à l'ORE, amplifié par des absences pour maladie et 2 départs en retraite... Poste à enjeu pour la Direction puisque partenaire privilégié du Conseil Général, il n'en demeure pas moins que le manque d'effectif se fait de plus en plus sentir dans ce poste. Qu'allez-vous faire pour combler le manque d'effectif ?
- * **Chantonay** : ORE 4.43, effectif réel 4.6 : le chef de poste assure aussi l'intérim de St Fulgent. Malgré un effectif en phase avec l'ORE, l'équipe en place travaille en flux tendu dans la crainte du moindre imprévu.
- * **St Fulgent** : ORE 2.62, effectif réel 2.8 – 1 (retraite) : vous envisagez de fermer ce poste, vous nous l'avez déjà dit à maintes reprises. Les personnels ont vécu des années difficiles et ils ont fini par se convaincre que la fermeture était sans doute ce qu'il y avait de mieux pour eux, nous comprenons leur désarroi mais nous restons convaincus que ce type de trésorerie, avec suffisamment de personnel, pourrait continuer à assurer sa mission de service public de proximité en milieu rural. Le départ en retraite dans ce poste va réellement fragiliser l'équipe en place. Que comptez-vous faire pour y faire face, d'autant plus que l'intérim accentue les difficultés ?
- * **Les Herbiers** : ORE 3.34, effectif réel 3.8 – 1 (retraite) : au vu de l'ORE, on peut se demander si vous allez remplacer ce départ en retraite mais vous allez nous le confirmer aujourd'hui. Ce poste sera-t-il pourvu dans les prochains mois ?
- * **Montaigu** : ORE 10.07, effectif réel 7.6 : grosse trésorerie mixte avec de nombreux budgets à gérer. Le manque d'effectif est flagrant. Comptez-vous pourvoir ce poste rapidement ou estimez-vous que les plus grosses trésoreries ont vocation à absorber plus facilement que les autres cette pénurie globale de personnel ?
- * **Mortagne / Sèvre** : ORE 5.72, effectif réel 3.8 : situation très difficile depuis de nombreuses années. L'équipe en place tient le coup mais pour combien de temps encore ? Nous vous avons déjà alerté à plusieurs reprises que la situation devenait urgente et que vous mettiez en péril la santé des agents si vous ne prenez pas des mesures rapidement. Faute de personnel à affecter, qu'envisagez-vous de proposer à cette équipe pour soulager leur quotidien ? La réponse à cette question est désormais urgente !
- * **Le Poire / Vie** : ORE 5.27, effectif réel 5.6 : malgré un effectif en phase avec l'ORE, l'équipe en place travaille en flux tendu dans la crainte du moindre imprévu.
- * **Chaillé les Marais** : ORE 2.78, effectif réel 1.8 : sans l'intervention quasi permanente de l'équipe de renfort dans ce poste, leur mission deviendrait impossible. Que va-t-il s'y passer prochainement si l'équipe de renfort doit se replier sur d'autres postes en difficulté ? Le chef de poste étant muté, l'intérim sera assuré par le chef de poste de Maillezais, ce qui va accentuer les difficultés. Nous vous posons la même question que pour Mortagne, faute de personnel à affecter, qu'envisagez-vous de proposer à cette équipe pour les soulager et améliorer leurs conditions de travail au quotidien ?
- * **La Chataigneraie** : ORE 5.67, effectif réel 5.8 – 3 (retraite) : situation dramatique programmée et amplifiée par le départ du chef de poste en plus des 3 agents ! Les agents restants sont très inquiets, nous exigeons des réponses rapides afin de les rassurer. Comment pourront-ils accomplir leurs missions dans de telles conditions ? Vous ne pouvez pas rester silencieux et nous exigeons des réponses aujourd'hui.
- * **Fontenay le Comte** : ORE 9.54, effectif réel 13 – 1 (retraite) : sureffectif par rapport à l'ORE (s'expliquant notamment par la fermeture il y a quelques années de la Recette des Finances, de la Trésorerie Banlieue regroupant l'ancienne Trésorerie de St Hilaire des Loges et de la Trésorerie Municipale). Ce sureffectif est théorique car l'ORE n'est un outil qui se contente de répartir les emplois et non de les quantifier. Le nombre de collectivités gérées par cette trésorerie est très important et l'équipe en place y parvient non sans difficulté. Mais une question nous vient à l'esprit à la lecture de l'ORE pour ce poste : hormis ce départ en retraite en 2011 que vous ne complèterez certainement pas, envisagez-vous de ne pas remplacer les 3 prochains départs dans ce poste qui sont d'ores et déjà programmés d'ici 2012, conformément à l'ORE ? Les personnels de cette trésorerie aimeraient avoir une réponse claire sur ce point afin de pouvoir mieux se projeter dans l'avenir.
- * **Luçon** : ORE 7.91, effectif réel 8.5 : malgré un effectif en phase avec l'ORE, l'équipe en place travaille en flux tendu dans la crainte du moindre imprévu.
- * **Maillezais** : ORE 4.26, effectif réel 4 – 1 (retraite) : leur situation va vite se dégrader avec ce départ mais en vertu de l'ORE, nous sommes inquiets sur votre volonté de pourvoir le remplacement de cet agent. De plus, le

chef de poste va devoir se dédoubler pour assurer l'intérim de Chaillé Les Marais... Quelles sont vos solutions pour ce poste ?

* **Pouzauges** : ORE 4.64, effectif réel 3.8 : sous effectif par rapport à l'ORE, situation qui pose évidemment des problèmes à l'équipe. L'agent prélevé dernièrement sur ce poste a permis de renforcer l'équipe de la Trésorerie PYEM dans l'urgence puisque la situation y devenait intenable. Mr Le Directeur, si nous comprenons bien les nouvelles règles de votre exercice emploi, il ne vous reste plus qu'à répartir au mieux la pénurie d'emplois sur tous les services en déshabillant pierre pour habiller jacques... de quels leviers disposez-vous pour aider cette trésorerie ?

* **Ste Hermine** : ORE 2.7, effectif réel 2.6 : effectif insuffisant pour qu'une trésorerie rurale puisse fonctionner normalement. La réponse déjà donnée par la Direction pour ces postes ruraux : « en dessous d'un certain seuil de 4 agents, les trésoreries ne sont plus viables et leurs fermetures devraient être envisagées ».

* **Beauvoir / Mer** : ORE 4.03, effectif réel 5.3 : poste en gestion conjointe avec l'île d'Yeu, ce qui ne simplifie pas la vie du comptable, du fait des déplacements réguliers sur l'île...

* **Île d'Yeu** : ORE 2.17, effectif réel 1.8 : gestion assurée par le chef de poste de Beauvoir, que se passera t'il prochainement lorsque un des 2 agents prendra sa retraite ? Un agent seul ne pourra pas assurer le bon fonctionnement de cette trésorerie, qu'envisage donc la Direction pour ce poste en 2012 : soutien permanent de l'équipe de renfort, fermeture ? Nous attendons votre réponse.

* **Challans** : ORE 12.29, effectif réel 10.2 – 1 (retraite) : effectif insuffisant, la tâche s'avère impossible à accomplir à ce rythme là, d'autant plus que le nombre de collectivités gérés par ce poste est important. Nous attendons donc des réponses précises pour ce poste pour leur permettre d'assurer leurs missions de service public.

* **La Mothe Achard** : ORE 3.69, effectif réel 3.6 : absence pour maladie depuis de nombreuses années dans ce poste, ce qui pose des problèmes à cette équipe pour assurer convenablement toutes leurs missions. Quelles solutions envisagez-vous rapidement pour aider ce poste ?

* **Moutiers Les Mauxfaits** : ORE 7.47, effectif réel 8.2 – 1 (retraite) : au vue de l'ORE, la collègue retraitée ne sera certainement pas remplacée et son travail devra donc être réparti sur l'équipe... Pourrez-vous nous le confirmez ?

* **Noirmoutier** : ORE 3.98, effectif réel 5 : malgré un effectif en phase avec l'ORE, l'équipe en place travaille en flux tendu dans un contexte insulaire difficile.

* **Côte de Lumière** : ORE 15.55, effectif réel 12.6 – 1 (retraite) : nombreuses collectivités à gérer, l'accomplissement des missions s'avère difficile dans ce contexte d'emplois contraint, notamment avec l'arrivée du recouvrement des amendes dans ce poste. Comment envisagez-vous l'avenir de ce poste et quelles solutions proposez-vous ?

* **Les Sables d'Olonne** : ORE 5.3, effectif réel 6.9 – 3 (retraite) : au vue de l'ORE, une seule arrivée compensera vraisemblablement le départ en retraite des 3 collègues... mission impossible pour l'équipe restante ! Situation comparable à celle de La Châtaigneraie, par conséquent, nous exigeons des réponses immédiates.

* **St Gilles Croix de Vie** : ORE 13.02, effectif réel 12.8 – 1 (retraite) : sous effectif qui accentuera les difficultés du poste qui gère de nombreuses collectivités.

* **St Jean de Monts** : ORE 5.1, effectif réel 6 – 1 (retraite) : au vue de l'ORE, la collègue retraitée ne sera certainement pas remplacée et son travail devra donc être réparti sur l'équipe... situation aggravée par une absence longue pour maladie. Qu'envisagez-vous pour ce poste pour leur venir en aide ?

* **SIP Fontenay le Comte** : ORE 2.5, effectif réel 2.9 : malgré un effectif en phase avec l'ORE, l'équipe en place travaille en flux tendu dans un contexte économique et social difficile ce qui a des conséquences sur le recouvrement contentieux.

* **SIP Challans** : ORE 2.09, effectif réel 2.7 – 1 (retraite) : au vue de l'ORE, la collègue retraitée ne sera certainement pas remplacée et son travail devra donc être réparti sur l'équipe... n'est ce pas ? De plus, l'adjoint en charge du service recouvrement prend lui aussi sa retraite, il vous faut donc là-aussi prendre des décisions rapides pour leur permettre de travailler dans des conditions acceptables.

* **PRS La Roche / Yon** : effectif filière gestion publique 1.

* **SIP Les Herbiers** : ORE 1.1, effectif réel 1.

* **SIP Luçon** : ORE 1.83, effectif réel 2.8 : au vue de l'ORE, le premier collègue qui cessera son activité ne sera sûrement pas remplacé. Pouvez-vous nous le confirmer ?

* **SIP La Roche / Yon** : ORE 5.16, effectif réel 6 – 1 (retraite) : au vue de l'ORE, le collègue retraité ne sera pas remplacé et son travail devra donc être réparti sur l'équipe en place... Le taux de recouvrement sera forcément affecté et il sera difficile pour l'équipe en place de répondre convenablement aux multiples attentes des usagers. La réactivité de l'équipe sera affectée et la seule variable d'ajustement dans un tel service est le recouvrement contentieux. Les taux de recouvrement risquent donc de baisser ces prochains mois !

* **Direction (TG + Cité)** : ORE 41.84, effectif réel 39.6 – 1 (retraite) : plusieurs services sont impactés par le manque d'effectif au vue de l'ORE global. A titre d'exemple, le service RH a vu son activité s'amplifier énormément avec la fusion, ainsi qu'avec ces départs nombreux en retraite à gérer et les dysfonctionnements d'AGORA. Les Directions régionales DRFiP montant en puissance ces derniers mois (transfert de la dépense, des services informatiques), quel est l'avenir proche des autres services (comptabilité, ressources humaines et budgétaires, caisse des dépôts, etc...). Ces services départementaux vont-ils connaître le même sort que les Recettes des Finances et disparaître au profit de l'échelon régional ?

* **ATI (Informatique)** : effectif filière gestion publique 1.

* **Equipe de Renfort** : ORE 12, effectif réel 12.3 : L'équipe est déjà depuis des années très sollicitée par les chefs de poste et les chefs de service. Etant donnée la situation globale du réseau que nous venons rapidement de vous décrire, vous ne pourrez pas répondre favorablement à toutes les demandes de soutien des différents services, ce qui est déjà le cas actuellement !

CONCLUSION :

Comme vous pouvez le constater, Mr Le Président, pratiquement tous les services ont des difficultés pour accomplir sereinement leurs missions. A présent, la coupe est pleine et le ras le bol gagne l'ensemble de vos services !

La souffrance psychique de vos collaborateurs s'aggrave partout, c'est le navrant constat que font toutes les organisations syndicales de la DGFIP depuis plusieurs années.

Selon les médecins de prévention, les maladies psychosociales augmentent régulièrement et leurs manifestations sont de plus en plus variées : dépressions, troubles du sommeil, souffrances dues au harcèlement moral, syndrome anxio-dépressif, tabagisme ou alcoolisme pour compenser, etc...

Les situations de souffrance et de mal être au travail augmentent dangereusement. Les origines de ces souffrances décelées par les médecins sont : l'intensification et la complexification des tâches, la culture du résultat et de la performance à travers des indicateurs, le manque d'information et d'accompagnement face aux changements, le manque de reconnaissance, la perpétuelle réorganisation des tâches et des services.

En bref, toutes ces souffrances sont liées à l'organisation du travail et aux suppressions massives d'emplois. Tous les agents sont concernés, y compris la hiérarchie.

Notre déclaration liminaire dépasse naturellement le strict cadre d'une CAP locale mais nous insistons pour obtenir de vraies réponses face aux situations intenable auxquelles sont confrontés vos collaborateurs dans les services. Face à chaque question posée, vous allez certainement nous proposer une réflexion, mais les personnels ne peuvent plus se contenter de ce type de réponse. L'heure n'est plus à la réflexion mais à l'action Mr Le Président !

Les représentants Force Ouvrière abordent donc ces CAP locales 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.

Comme le préconise le rapport de l'Assemblée Nationale, la DGFIP doit se préoccuper des conditions de travail et du climat interne pour éviter de créer un syndrome France Télécom.

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

