

Résultats de la grève du 7 septembre dernier.

Catégorie	A+		A		B		C		Totaux	
	E.G.	Taux	E.G.	Taux	E.G.	Taux	E.G.	Taux	E.G.	Taux
Direction (Filière Fiscale)	0	0,00%	6	50,00%	4	57,14%	4	44,44%	14	37,84%
Direction (Filière G.P.)	1	10,00%	6	30,00%	7	43,75%	5	33,33%	19	31,15%
Total Direction	1	5,26%	12	37,50%	11	47,83%	9	37,50%	33	33,67%
CDI et SIP	1	33,33%	2	66,67%	16	64,00%	26	63,41%	45	62,50%
Brigades - BCR	0	0,00%	3	33,33%	2	50,00%	1	100,00%	6	40,00%
CDIF	0	0,00%	3	100,00%	12	70,59%	6	60,00%	21	67,74%
Conservations des hypothèques	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	6	66,67%	9	45,00%
SIE, SIP-SIE et PRS	0	0,00%	7	53,85%	41	74,55%	24	80,00%	72	67,92%
Total Services Filière Fiscale	1	6,67%	15	51,72%	74	67,89%	63	69,23%	153	62,70%
Trésoreries, Filière G.P.	5	38,46%	7	33,33%	24	40,68%	42	49,41%	78	43,82%
Total Filière G.P.	6	26,09%	13	31,71%	31	41,33%	47	47,00%	97	40,59%
Total Filière Fiscale	1	4,17%	21	51,22%	78	67,24%	67	67,00%	167	59,43%
Département	7	14,89%	34	41,46%	109	57,07%	114	57,00%	264	50,77%

*Sigles : G.P.=Gestion Publique, E.G.=En Grève. Le dénominateur du taux de grévistes est le nombre d'agents devant être présents.

TOUTES FILIÈRES ET TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES, LE MOUVEMENT A ÉTÉ TRÈS SUIVI PUISQU'UN AGENT SUR DEUX ÉTAIT EN GRÈVE. LES TAUX DE GRÈVE DANS LES POSTES « GESTION PUBLIQUE » TENDENT À SE RAPPROCHER DES TAUX DES SERVICES « FILIÈRE FISCALE », SUR LE MOT D'ORDRE DES RETRAITES.

Peut-être peut-on penser que ce dernier mot d'ordre (les retraites) ne serait pas seul à l'origine d'un ras-le-bol qui se généralise au fur et à mesure des conséquences des suppressions d'emplois, premier facteur de la dégradation des conditions de travail dans les services au contact du public ?

Il faut également signaler une forte mobilisation notamment chez les chefs de poste « A+ » (après inspecteur) de la filière Gestion Publique, ce qui pourrait laisser croire, à Force Ouvrière tout du moins, que les « cadres + » font bien partie de l'administration et subissent, comme nous tous, les aléas de la politique anti-réformiste actuelle. En juin (Compte-rendu CTP du 3/06/2010), nous nous permettions de rappeler qu'ils font partie, ni plus ni moins que les autres, de la chaîne. Ne l'oublions pas, surtout dans les postes où la situation est dure.

VISIBLEMENT, LA CHAÎNE S'ÉTEND. LE MOUVEMENT DOIT CONTINUER DE GRANDIR. L'URGENCE EST D'EMPÊCHER CES MESURES INJUSTES ET INEFFICACES.

RÉFORMER LE SYSTÈME EST NÉCESSAIRE POUR EN ASSURER LA PÉRENNITÉ. **SPOILER LES PLUS FRAGILES EST INCONCEVABLE.** FAIRE PESER LE POIDS DES PROBLÈMES ÉCONOMIQUES SUR LES SEULS SALARIÉS EST INACCEPTABLE SOCIALEMENT, ET CONTRE PRODUCTIF ÉCONOMIQUEMENT.

- ↳ · En refusant de retirer le projet de loi woerth sur les retraites (**relèvement de l'âge légal de la retraite, baisse des pensions par le report de l'âge de la décote, allongement de la durée de cotisations nécessaire pour une retraite à taux plein**) et d'ouvrir un réel processus de négociations, **le gouvernement va faire porter l'essentiel des efforts par les salariés** et la grande majorité de la population, **alors que les hauts revenus, les entreprises et les revenus du capital sont cinq fois moins mis à contribution.**
- ↳ · le ministre et le directeur général persistent à ne pas ouvrir de négociations sur les emplois et les rémunérations. De plus, ils viennent de boucler la fusion des statuts des agents de la dgfip **sans la moindre amélioration indiciaire ni de déroulement de carrière**, ce qui n'augure rien de bon pour l'harmonisation des règles de gestion.

Les résultats nationaux de la grève sont disponibles par internet à l'adresse suivante :
<http://www.fo-dgfip.fr/documents/ResultatsGreve07092010DeuxFilières.pdf>

Les postes et Services fermés au public le 7/09/2010 : Trésoreries de : Bains, Châtel, Châtenois, Corcieux, Cornimont, Dompain, Poincaré, Fraize, Lamarche, Neufchâteau, Plombières, Saint-Dié Carnot, Thaon, Le Thillot ; CFP d'Épinal, SIP Saint-Dié, SIE Saint-Dié, Caisse du SIE de Remiremont.

Compte-rendu CTPD du 6/09/2010 : LE FAIT DU PRINCE.

Les Organisations Syndicales étaient convoquées à ce CTP pour 14h00. Sur les points abordés, aucun n'exigeait un vote. En gros, le prince informe la plèbe, alors que certains sujets (exécution du budget par exemple) ne sont même pas abordés.

Situation de l'emploi :

Les suppressions décidées en Janvier sont absorbées. Selon les documents, les services tournent quasiment à plein. Hourrah ! (à chanter sur un ton...ironique ?).

Résultat : Les syndicats dénoncent tous les effets pervers des suppressions d'emplois. **Des tensions sont nées de ces suppressions : ici et là, on commence à s'énerver contre tel collègue, jugé insuffisamment rapide, on ne solde pas les conflits, on a pas le temps de former les suivants, on perd de la qualité de vie, et aussi de la qualité de travail.**

Même la Direction commence à reconnaître du bout des lèvres l'iniquité de la politique actuelle sur l'emploi public, tout en indiquant (documents préparatoires) que l'essentiel des sous-effectifs relève des rompus de temps partiel (!!!).

Concernant les Inspecteurs de la filière « G.P. », le département serait à plein.



Section départementale F.O.-DGFIP des VOSGES
Trésorerie de LAMARCHE - BP 14 - 88320 LAMARCHE
Tél.: 03.29.09.63.10.
Et sur INTERNET : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/088/>

Or, deux Trésoreries sont **privées de RECRUTEMENT** d'un chef de poste à temps plein, **selon le désir du Prince** : Bulgnéville et Châtenois.

Châtenois par exemple, c'est quatre fonctionnaires d'État au service de 33 Communes sur 190 km² ; au service de plus de 8 000 habitants (2008), pour l'impôt, les dépenses et les produits locaux ; au service de nombreux élus et décideurs locaux, pour plus de 140 budgets gérés, dont une maison de retraite.

De fait, les élus comme les usagers ont le droit de conserver un service public de proximité plein et entier, avec un(e) trésorier(trésorière) à temps plein. Les agents aussi ont des droits, et notamment bénéficier d'un encadrement à temps plein, et non d'un intérim suivi du démantèlement du poste, éventuellement démembré sur les trésoreries voisines : Mirecourt (32 Communes, 141 budgets), Vittel (20 Communes, 117 budgets), Neufchâteau (42 communes, 228 budgets) (Données extraites d'AGLAË au 9/09/2010).

Le Prince a visiblement décidé que les prochaines fermetures s'opèreront dans la plaine, dès que la période de fusion sera achevée. En gelant les postes de Bulgnéville et Châtenois, *le Prince s'oppose au droit à mutation des agents de catégorie A de la DGFIP. Il s'oppose aussi, bien que de façon plus insidieuse et détournée, à l'intérêt des élus locaux et du public. En effet, tant que les intérim sont assurés (parfois au détriment de la vie de famille), le service est là.*

À FORCE OUVRIÈRE, NOUS PRÉSAGEONS LE REGROUPEMENT DES TRÉSORERIES SUR LA CARTOGRAPHIE DES SIP-SIE. DANS UN AN, DEUX PEUT-ÊTRE, EXIT LE DISCOURS SUR « LA PROXIMITÉ PRÉSERVÉE PAR LA FUSION DGI-DGCP », EN ROUTE POUR LES GRANDES MANŒUVRES...

Par le passé, nous avons admis que l'exercice de notre service public requiert une taille minimale des unités. C'est un fait, ET nous ne reviendrons pas sur l'invention de la roue et ses conséquences.

LE COEUR DU PROBLÈME, C'EST DE PLACER LE CURSEUR SUR CETTE TAILLE MINIMALE. CERTES, LA PROXIMITÉ A UN COÛT, CELUI-CI MÉRITE D'ÊTRE DISCUTÉ, MAIS IL DOIT AUSSI ÊTRE ASSUMÉ, CAR IL PARTICIPE À LA COHÉSION DU TERRITOIRE.

Transformation d'un emploi de Receveur-Percepteur en emploi de Trésorier Principal, à la DDFIP :

Il s'agissait du dernier point à l'ordre du jour. Renouant avec des pratiques banalisées par de précédentes directions, le Prince obtient une nouvelle promotion sur place pour son encadrement. À Force Ouvrière, **la procédure**, bien que relevant des règles de gestion, **nous**

choque toujours autant après la fusion qu'avant. Nous l'avons exprimé en CTPD avec des mots vifs, certes, mais en tout cas sincères et loyaux.

LA DIRECTION AYANT EN CTP TENTÉ DE NOUS ENTRAÎNER SUR UNE PROBLÉMATIQUE DE PERSONNES, NOUS PRENONS LE DROIT D' EXPLIQUER NOTRE POSITION **DE PRINCIPE** EN TRANSPARENCE ET, UNE NOUVELLE FOIS, EN TOUTE SINCÉRITÉ.

Répetons le, il ne s'agit pas plus que les fois précédentes, de viser telle ou telle personne qui bénéficie d'une promotion « sur place », qu'il s'agisse d'un agent d'administration ou d'un cadre supérieur. Au contraire, nous nous en réjouissons pour les personnels concernés.

Nous pensons avoir prouvé sur ce point notre bonne foi ces dernières années.

En revanche, **le système** permettant la promotion d'un agent sur place au bon vouloir du Prince **est, SELON NOUS, par définition inéquitable, et éminemment critiquable.** Pourquoi ?

Premièrement, **la procédure discrétionnaire ne repose sur aucun élément objectivement quantifiable,** ou mesurable. Elle repose uniquement sur les négociations du pouvoir local et du pouvoir central.

Deuxièmement, **la procédure discrétionnaire** peut permettre d'obtenir un poste pour une personne au choix (forcément discrétionnaire) de la Direction Locale, ce qui, à notre avis, pose trois problèmes connexes :

- ↳ **La procédure discrétionnaire** contredit complètement le reste des règles de gestion qui pose le principe de la promotion par mutation.
- ↳ **La procédure discrétionnaire** empêche éventuellement d'autres collègues de postuler par mutation.
- ↳ **La procédure discrétionnaire** peut entraîner l'administration sur une pente savonneuse : **On ne s'appuie plus sur des critères strictement objectifs, mais sur l'appréciation du « Chef ».** Elle tend à fausser les rapports humains entre le subordonné et son supérieur hiérarchique, d'autant plus que le premier restera sous les ordres du second...

Enfin, la période actuelle de réduction forcenée des effectifs de B et surtout de C nous montre clairement les catégories de personnel qui souffrent de la fusion, tant par la dégradation des conditions de travail que par la stagnation, voire la régression de leur pouvoir d'achat (les promesses n'engagent toujours que ceux qui y croient...).

Dans ce contexte, la promotion d'un cadre supérieur « sur sa chaise » laisse inévitablement le champ ouvert à la critique de la part des agents les plus exposés aux « réformes », en laissant augurer d'une dichotomie de traitement entre les agents et l'encadrement, ce qui contribue à briser un fil de confiance déjà parfois bien ténu.