

Etat des lieux dans la DDFIP 93 : La galère continue...

La période estivale 2011 a été une nouvelle fois l'occasion pour le gouvernement de modifier ou d'adopter de manière unilatérale des mesures allant à l'encontre des intérêts des salariés dans le but de les faire travailler plus en gagnant moins.

Dans le 93, les agents qui déménageaient dans le cadre de créations de SIP ou de réinstallation ont pu mesurer les déficiences de la direction locale.

De plus, ce début septembre marque le début de la période de l'année la plus difficile en terme de pertes d'emplois (départs liés aux mutations ou concours principalement).

Au niveau national, le passage discret à **41 ans et demi** pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein pour les générations nées à partir de 1955 a été publiée au JO du 02/08/11.

Travailler plus pour gagner moins devient le nouveau slogan.

Car beaucoup d'agents ayant débuté leur vie active tardivement ou avec des périodes d'interruptions ne pourront pas avoir leur retraite à taux plein.

Sur les rémunérations, la non-revalorisation du minimum salarial (blocage du point d'indice) signifie, du fait de l'inflation, la diminution des traitements dans la Fonction Publique.

Que dire du dialogue social, il est utilisé par la DGFIP comme une adhésion de principe aux projets de l'administration.

Malheureusement, l'environnement professionnel et social de la DGFIP est aujourd'hui conditionné par la réforme de l'administration qu'est la fameuse RGPP (révision générale des politiques publiques) et son corollaire, la réduction dogmatique des emplois publics.

Au niveau local, la suppression permanente et continue d'emplois (70 emplois supprimés en 2011 !) devient insoutenable pour les agents : les arrêts maladie sont en constante augmentation. Il devient également parfois difficile de prendre des congés.

Il ne faut pas s'étonner ainsi du nombre croissant de dépôts de demandes ou de départs en mutation (sauve qui peut !) qui ne sont pas effacés par la faiblesse du nombre d'agents arrivant (qui voudrait venir ?) ou affectés dans le département.

Cela accroît de manière significative le **mal-être général au travail** et le sentiment « d'abandon » vécu par des agents (manque de formation, manque de temps pour former les stagiaires).

Voici un recensement non-exhaustif des éléments révélateurs du climat existant dans le 93 :

- stress des agents dû à la pression venue des objectifs de plus en plus difficiles à réaliser
- parfois le manque de reconnaissance du travail des agents à bout de souffle avec les suppressions de personnel (obligation pour eux de faire toujours plus d'accueil du public vu qu'il n'y a pas les effectifs nécessaires)
- la désorganisation des services due à la fusion qui s'est mise en place d'une manière technocratique et amateur (ex : création du SIP de Blanc Mesnil reportée suite à l'absence de caisse...)
- la gestion de la pénurie par la direction locale avec toutes les unités aux abois pour obtenir du personnel

Tous ces signes démontrent que cette stratégie est à court terme et ne pourra continuer à s'appliquer sans qu'il y ait des conséquences humaines dramatiques.

Quand on sait que malgré ce grave problème de sous-effectifs, **la direction OBLIGE** les unités à ouvrir au public le midi rien que pour soigner l'image d'un service public, nous comprenons cette obstination comme un mépris affiché pour les agents.

Comment les agents peuvent traiter le travail de fond sachant qu'ils pallient déjà au manque de personnel devant le public ?

Il appartient à la direction locale de prendre en considération à sa juste valeur **le risque psychosocial**, faute de quoi la situation déjà intenable dans les services, deviendra de plus en plus insupportable pour les agents.

La direction locale doit cesser - enfin - de se voiler la face et accepter de voir la situation telle qu'elle est.

Création des SIP au Blanc Mesnil et Saint Denis :

Les créations de SIP (Blanc Mesnil et Saint Denis), effectives au 01/07/2011, sont toujours en phase d'installation alors que cela fait 2 mois qu'ils sont normalement créés !!!

Des agents sont obligés de s'investir dans des tâches qui ne sont pas les leurs afin de faire avancer les travaux. On marche sur la tête !!!

Les conditions de sécurité de ces 2 SIP sont loin d'être fonctionnelles (problèmes de hauteur des guichets, système d'alarme, les conditions d'accueil du public, sécurisation des fonds etc).

Le 30 juin, FO avait signalé à la direction des problèmes d'installation qui seraient inévitables à **Blanc Mesnil**.

Celle-ci n'a eu que faire de nos remarques et celles des autres syndicats.

Nous devons tous être conviés à une réunion sur place avec les agents.

Mais la direction s'est distinguée par sa promesse non tenue en les réunissant le mercredi suivant sans nous inviter !!! Pour le dialogue social dans le département, on repassera...

Et, c'est le centre des finances publiques de Blanc Mesnil qui s'est retrouvé principalement à effectuer la période de paiement de PPE avec tout ce que cela engendre de contribuables au guichet...

Sur le SIP de Saint Denis, le déménagement de la trésorerie et l'ouverture des SIP se sont déroulés dans des conditions très difficiles en cette période estivale.

Comment créer une structure nouvelle sans les effectifs théoriques, sachant que l'accueil reçoit plus de 500 personnes par jour ???

Les agents sont au bord du découragement (de l'épuisement plutôt...) et ne tiennent que par leur conscience professionnelle.

Les travaux de téléphonie et matériels sont toujours en cours avec des départs de personnel qui ont été conséquents au 01/09/2011...

FO avait alerté la direction lors du dernier CTPD à ce sujet et on en voit le résultat (il est vrai qu'écouter les organisations syndicales n'est plus à la mode...).

Mise en place d'une caméra à la Caisse de la DDFIP Moulin :

Suite aux remontées des agents, FO avait sollicité dès les premières inquiétudes en juillet la direction sur le problème de la mise en place de **caméra** à la caisse de la DDFIP Moulin demandant un débat en CTP puisqu'il s'agit de conditions de travail.

NON la direction a préféré avancer rapidement (unilatéralement plutôt) sur le sujet sans considération de notre demande de débat en séance officielle ou plus grave sans respecter l'avis des agents de la Caisse.

Ces derniers ne souhaitaient pas ce système de caméra donnant cette impression de manque de confiance envers leur travail.

Sur la Caisse, au regard de l'activité, nous avons demandé **qu'un appel à candidature** soit fait pour améliorer les conditions de travail du service.

Sur ce point, la direction semble avoir mesuré la nécessité de mettre un caissier supplémentaire.

Cela n'enlèvera pas le sentiment de défiance qu'elle a instauré avec la surveillance par la caméra.

Le déménagement de Seine Saint Denis Amendes et de Romainville à Rosny :

En ce qui concerne la restauration sur Rosny sous bois, un restaurant administratif a bien été négocié. Mais pour la majorité des agents, il est beaucoup trop cher.

La différence de prix avec la subvention est quasiment inexistante.

Le coup moyen du repas du midi passe de 50€ à 85€ / mois par rapport au précédent restaurant (coût important pour un salaire de catégorie C et B).

La mise en place de tickets restaurants peut apparaître nécessaire puisque même l'alimentation autour est coûteuse.

Sur la prime de déménagement promise aux agents, nous revendiquons toujours que l'éloignement du domicile en temps de transport soit pris en compte et pas simplement le kilométrage.

Les notations filière gestion publique et le pont naturel du 31 octobre :

Les notations finales des agents de la filière « gestion publique » interviennent de plus en plus tardivement, contraignant les agents à valider définitivement après leurs congés d'été et reculant inévitablement les délais de recours.

C'est une manière de considérer l'exercice de notation comme un sujet secondaire.

Récemment, la direction s'est une nouvelle fois montrée à son aise dans le déficit de dialogue social en ne se prononçant toujours pas sur **le pont naturel du 31 octobre**.

Nous avons alerté la direction le 30 août sur le sujet, et sa réponse est de renvoyer ce sujet au 6 octobre et un CTPD...alors que les plannings de congés circulent dans les unités et services. Nous sommes certainement le seul département de France à ne pas savoir.

Les agents sont dans l'attente...

Pour terminer, **les services RH** souffrent fortement avec les directives DGFIP qui s'amoncellent sans rationalité :

Comment gérer le courant (période de concours chargée entre autres) avec les élections professionnelles tout en accélérant sur certains sujets comme les listes d'aptitudes ?

La DGFIP se rend elle compte de la masse de travail en cette fin d'année ?

Encore un exemple de cette « fusion » qui se poursuit d'une manière insensée sans logique sauf celle de répondre à des idéaux politiques.

Aux élections du 20/10/2011, VOTEZ FO DGFIP, un syndicat libre, indépendant, disponible, compétent, responsable ET dont la préoccupation majeure est de défendre les agents au quotidien.

AVEC FO, DEFENDONS LA LIBERTE ET L'INDEPENDANCE SYNDICALES

Permanence FO, Xavier CHATELAIN : DDFIP Moulin, fo.093@dgfip.finances.gouv.fr

☎ 01.48.96.62.30