

PLATEAUX REFRIGERES.

Dans le même ordre d'idée, à une intervention des organisations syndicales sur les conditions de travail et plus précisément sur la chaleur régnant dans le bâtiment, la directrice des ressources humaines nous dit que l'administration centrale n'installerait pas de climatisation tant que le nombre de bureaux individuels serait élevé.

DU REGROUPEMENT FAMILIAL.

Contrairement à la politique du gouvernement qui souhaite rendre plus difficile le regroupement familial, la DGI pratique cette politique sans barrières ni arrière pensées ni test ADN. Ainsi, cette même directrice nous dévoilait la recette magique et le calendrier d'une transhumance finement cadrée.

DROIT OPPOSABLE AU RELOGEMENT : LES DON QUICHOTTE DU CDI.

Nous sortons sans doute du cadre strict du CTPD mais nous ne pouvons pas nous empêcher de faire le parallèle entre cette présentation au millimètre et les improvisations sur le terrain. Quand l'encadrement fait du jazz, improvisation à

tous les étages. Ainsi, pendant plusieurs jours, les agents du CDI d'Auch à tour de rôle durent se trouver seul un point de chute dans les gravats et la poussière. Aucun nettoyage en profondeur des locaux n'avait été prévu. Il en allait de même d'un point de vue matériel que ce soit pour le déménagement du mobilier ou la réorganisation des archives en vue du stockage des dossiers en partance.

♪ SUR LA ROUTE DE BAMAKO ♪

A ce jour, même si l'accélération de l'actualité sociale nous rend ce CTPD du 22 juin bien lointain, nos réserves émises sur ce projet n'en demeurent pas moins vivaces. Comme d'habitude, les observations émises par les représentants du personnel à la connaissance du projet se vérifient sur le terrain. Point n'est besoin de travailler chez M. BRAGATO pour deviner que les grands lofts spacieux et lumineux présentés par le promoteur risquaient en période d'impôts locaux de ressembler plus à un centre de renseignements téléphonés à Bamako qu'à un secteur d'assiette d'un CDI.

(NDLR : nous n'écrivons pas cela pour l'ambiance thermique bien que parfois l'ambiance sonore ait une incidence directe sur l'échauffement des esprits.

CTPD DU 13 SEPTEMBRE 2007

Décidément, la méthode Sarkozy n'en finit pas de faire des émules. La DGI n'y échappe pas : dernier avatar de cette épidémie, le CTPD du 13 septembre. Sous couvert d'un discours permanent sur le dialogue social, la méthode n'en demeure pas moins autoritaire.

Ainsi, le CTPD du 13 septembre était consulté sur le protocole de l'accueil commun DGI-CP à Condom, principe arrêté unilatéralement en hauts lieux. La DG avait décidé que l'on se déplacerait à vélo, le CTPD aurait le droit d'émettre un avis sur la couleur du vélo étant bien entendu que les agents continueraient à pédaler pendant ce temps là. La relativité de l'exercice se voyait renforcée par la programmation imminente de la fusion DGI-CP.

DU CDI AUX PYRAMIDES

Sans avoir fait ni les Beaux Arts ni l'école

BOULLE, le visiteur de l'HDI de Condom sera subjugué par la diversité des carrelages du rez-de-chaussée, témoin des atermoiements de la DG et de la DSF en matière de réforme.

Cette diversité fera sans doute le bonheur d'un thésard en histoire des institutions avec un sujet qui pourrait ressembler à cela : de la succession effrénée des réformes de l'administration fiscale dans le Gers au XXIème siècle. L'intérêt de la visite n'attendra pas l'oeuvre du temps : l'amateur de lieux insolites pourra toujours précéder l'archéologue. Quant à l'esthète, il vaudra mieux pour lui qu'il se cantonne au spectacle de la beauté des mosaïques de Séviac. Mais que de peine avant d'arriver à l'accomplissement de cette oeuvre intemporelle!!!!

B.T.P : Bruits, Trépidations, Poussières.

Depuis que notre département connaît des

restructurations en tous genres, les organisations syndicales ont maintes fois eu l'occasion de s'exprimer sur les nuisances que devaient supporter les agents durant les travaux, objection toujours balayée d'un revers de la main par la DSF. Une fois de plus, les travaux de Condom ont confirmé nos craintes. A l'arrivée, retard, bruit et travail mal fait sont au rendez-vous. Ces travaux s'étalèrent sur une durée bien plus longue que prévu. Les opérations les plus bruyantes furent réalisées durant les plages fixes de l'horaire variable et l'entreprise retenue ne possédait visiblement pas la technicité requise pour les mener à bien. Bien évidemment, le résultat était loin de correspondre aux attentes. A ce titre, la Rapière donne un « carton rouge » au responsable de site. Celui-ci aurait du faire respecter le cahier des charges qui prévoyait l'arrêt des travaux les plus bruyants pendant les plages fixes. « Carton rouge » également à l'administration qui, avec sa politique à courte vue et au moindre coût, se retrouve privée de tout choix lors de la sélection de l'entreprise. Ainsi, à ce titre et au vu de l'enveloppe budgétaire allouée, un seul entrepreneur avait daigné relever le défi. Comme l'a judicieusement fait remarquer un membre de la parité administrative (pour une fois!), l'utilisation d'un architecte « local » aurait permis de bénéficier de son portefeuille d'entreprises. Le sur coût initial de l'architecte aurait été compensé par les économies réalisées sur les travaux à proprement parler. Il est bien connu que le « bon marché » coûte toujours plus cher.

NE PAS SE TROMPER DE COMBAT

Les débats sur les travaux ont éclipsé le sujet principal du CTPD: le protocole de l'accueil commun DGI-CP avec pour pierres angulaires les modalités d'accueil et la répartition des charges

Les modalités d'accueil : on théorise des pratiques qui se mettront en place naturellement et de façon pragmatique.

La répartition de charges : même s'il a toute sa pertinence, le fait de déterminer cette répartition au sein de l'accueil commun entre les agents de la DGI et ceux de la CP n'en demeure pas moins dangereux à notre sens. En effet, si un minimum d'organisation est évidemment nécessaire, l'imminence de la fusion DGI-CP fait apparaître cette division comme artificielle et relevant d'un combat d'arrière garde. Pour le

SNADGI, les enjeux se situent ailleurs: un service public de qualité rendus par des agents à l'aise dans leur métier. A notre sens, seule une formation professionnelle digne de ce nom permettra d'atteindre notre ambition. A cette heure, les choses semblent mal engagées. Pour un CTPD se tenant le 13 septembre et une mise en place prévu au 1er octobre, aucune action de formation professionnelle n'a été planifiée que ce soit en termes de dates ou de localisation. Nos craintes sont également les plus vives pour nos collègues de la CP quand on fait le ratio entre la somme de connaissances à acquérir et le volume des modules de formation correspondants. Comme d'habitude, que ce soit à la DGI ou à la DGCP, les agents sont encore et toujours variables d'ajustement.

PEINE DE COEUR (DES MISSIONS)

Les représentants du SNADGI n'ont pas manqué de faire valoir que les agents subissaient un double peine : tout d'abord une sujétion à des réformes imposées puis une exposition aux nuisances des travaux qui en découlent. A ce titre, ils ont interpellé l'équipe managériale afin qu'elle tire les leçons des travaux du HDI de Condom quant à la rénovation du HDIF à Auch. Il leur a été demandé de faire preuve de plus de réactivité sans quoi les agents ne manqueront pas de les interpeller de vive voix, proximité exige. Notre sentiment, à l'issue de l'examen de ce point de l'ordre du jour, est que le Contrôle Fiscal Externe – Contrôle Sur Pièces est le « coeur des missions » pour la DSF. Les relations avec les organisations syndicales et le suivi des travaux lorsqu'il touche au confort des agents ne constituent que des tâches périphériques et donc des figures imposées.

QUESTIONS DIVERSES

Parmi les questions diverses évoquées, le DSF porta à notre connaissance les informations suivantes

HDIF d'Auch : la DG a levé son blocage sur le projet de rénovation du HDIF d'Auch. Un démarrage des travaux est prévu vraisemblablement au début de l'année 2008.

Fusion CDI-CDIF : la réforme sera étendu sur Mirande en 2008 et Auch au plus tard en 2009.

MANU CIAO!!!

A l'heure où cette Rapière sortira, tu auras sans doute franchi la ligne d'arrivée d'une carrière bien remplie. Les copains de la section ne pouvaient pas te laisser partir comme cela, même si sorti par la porte, on sait que tu reviendras par la fenêtre.

Après avoir épuisé plusieurs générations de directeurs et de militants également (tous syndicats confondus), tu vas laisser un grand vide dans le paysage syndical de notre DSF.

A ce jour, nous nourrissons les plus grandes inquiétudes quant à la santé de ton chef de service. Tu étais aux hypothèques ce que le Guronsan est aux neurasthéniques.

Généreux par nature, tu ne réservais pas tes piques à la seule hiérarchie (sans doute ta phobie du monopole), nous en profitons également. Tout comme nous profitons de tes réflexions sans cesse renouvelées quel qu'en fût le domaine et même si parfois nous ne faisons que percevoir sans voir.

Aujourd'hui, tu peux partir sans crainte. Ton message de Résistance est bien vivant et solidement ancré au sein de notre section.

ALLEZ, MANU, CIAO!!!

PS: pour ceux qui étaient présents à Pessan le 26 octobre, la rédaction de la Rapière tient à préciser que cet article a été écrit avant cette date.



La rapière

Journal d'information de la section Snadgi-cgt du Gers - N° 15

Novembre 2007

REPRISE DES POURPARLERS

Depuis les incidents de l'automne 2006 qui avaient opposé notre organisation syndicale au directeur et devant le climat délétère qui régnait dans les instances paritaires (CAP, CTPD), les organisations syndicales du Gers boycottaient les réunions des dites instances, notamment la séance historique du 15 décembre 2006.

Cette décision mûrement réfléchie s'inscrivait dans le cadre d'une action et n'avait rien à voir avec une quelconque passivité de notre part. Ainsi nous étions vigilants quant à l'ordre du jour des séances boycottées en prenant bien garde que notre absence ne soit pas préjudiciable aux personnels.

C'est dans cet esprit que nous avons décidé de siéger à nouveau lors du CTPD du 21 juin 2007, non pas que les relations se soient améliorées avec la DSF mais l'ordre du jour l'imposait. Ce CTPD devait se prononcer sur la restructuration des secteurs d'assiette du CDI d'Auch ou plutôt présenter aux organisations syndicales une décision, résultat d'une large réflexion sur les constats faits par l'équipe de direction (dixit le DSF). Ainsi, le transfert des cantons de Masseube, Lectoure et Miradoux sur les CDI de Mirande et Condom créaient un déséquilibre entre les secteurs du CDI d'Auch. Il était donc « proposé » que les 5 secteurs actuels soient remplacés par 3 secteurs.

A peine la partie de Monopoly commencée, la carte chance tirée nous renvoyait à la case départ, c'est à dire aux limites du dialogue social dans notre administration.

Ainsi, dans sa première intervention, le SNADGI faisait remarquer que le redécoupage des secteurs d'Auch, consécutif à la redistribution des

compétences géographiques des 3 CDI, aurait du s'inscrire dans un débat plus large, intégrant entre autres informations le ratio du nombre de dossiers par agent sur les 3 CDI, le nombre de départs à la retraite non compensés et le nombre de suppressions d'emplois en 2008.

DE LA FAMEUSE JOURNEE DU 15 DECEMBRE 2006.

Si le directeur ne contestait pas la validité de notre intervention, il nous fit lourdement remarquer que ce débat avait déjà eu lieu lors du CTPD du 15 décembre 2006, remarque largement réitérée par tout le staff tout au long de cette séance. Il est bien connu que les absents ont toujours tort!! Nous n'étions pas dépaysés, rien n'avait changé à la DSF du Gers durant notre absence.

NON, MR LEYRIS N'EST PAS MORT!!

A une crainte exprimée conjointement par le SNADGI et le SNUI d'une dérive vers une structure de type « Leyris » (secteur unique d'accueil gestion regroupant une vingtaine d'agents), le directeur opposa la volonté de la DSF de privilégier des services à taille humaine. Mais pour combien de temps encore?

En effet, le directeur divisionnaire du contrôle fiscal, dans sa présentation du dossier, indiquait clairement que « cette taille (secteur unique) et ces perspectives futures (rapport Leyris) nécessitent une évolution progressive même si à terme une organisation de type « Leyris » pourra être mise à l'étude ». Moralité : vous ne perdez rien pour attendre!!