

Déclaration liminaire

Monsieur le directeur,

Vous convoquez aujourd'hui le CTPD de la nouvelle direction départementale des finances publiques du Gers. Comme nous le verrons lors des débats de ce jour, les restrictions budgétaires sont sans précédent dans notre département. Après les emplois détruits en nombre, ce sont les moyens financiers qui disparaissent.

Le 10 mars 2011, le ministre a reçu les organisations syndicales de la DGFIP. Au delà des quelques mesures positives pour les agents (mesures qui ne font que répondre aux revendications de la plate-forme syndicale unitaire mais, comble du cynisme, qui sont financées par les suppressions d'emplois), c'est aussi la poursuite de la même politique de destruction d'emplois qui a été confirmée. Et c'est bien là l'essentiel du problème. La réalité des services est bien différente de celle contenue dans les discours lénifiants sur la fusion et sa réussite.

Les suppressions d'emplois, les réformes sont les causes des dégradations quotidiennes et continues des conditions de vie au travail. Vous devez arrêter cette hémorragie des emplois et redéfinir les besoins réels à partir des missions.

Le Conservatoire National des Arts et Métiers a été mandaté par la direction générale pour réaliser une étude sur les conditions de travail à la DGFIP. Le 28 janvier dernier, un point d'étape sur les résultats bruts de cette étude confirme une « **intensification du travail** » qui a 5 sources principales : « **les réorganisations, l'accumulation de tâches nouvelles, les notes incessantes longues et complexes, la hausse des objectifs et la baisse des effectifs** »

Le CNAM souligne également que « la transformation du travail induite par la volonté d'atteindre les objectifs peut dégrader la qualité du service rendu, un bon indicateur ne signifie pas nécessairement un bon travail, l'indicateur ne rend pas compte du travail effectué, l'indicateur n'est pas utile et fait perdre du temps ». Le CNAM affirme indique que de cette pression sur le métier par l'indicateur s'ensuivent des pratiques de hiérarchisation des tâches et de manipulation des indicateurs.

Il s'agit là tout simplement de ce que vivent les agents au quotidien ! Et ce quotidien est en constante dégradation. Il est à l'origine d'un mal être individuel et collectif.

Venir au boulot à reculons, se culpabiliser de ne pas pouvoir faire tout le travail, douter de sa qualité et de sa finalité, être insatisfait du service rendu à l'usager, être contraint de tricher pour satisfaire les indicateurs ou pour accomplir correctement ses missions, manquer d'autonomie dans l'organisation de son travail, voir les relations entre collègues se détériorer, ne pas disposer du soutien professionnel suffisant parce que tout le monde a le « nez dans le guidon », subir un management de plus en plus pesant en raison d'un mode de pilotage perpétuellement descendant... ce n'est pas une vie, c'est douloureux, ça rend malade et c'est inefficace !

Dans le même temps, l'administration attaque de façon frontale l'action sociale au ministère en voulant supprimer les postes d'adjoint au délégué dans les départements de moins de 1 000 agents. En recherchant un nouveau gisement d'emplois à supprimer, elle tente de détruire aussi un outil important dans la vie quotidienne des agents. Dans le contexte socio-économique et professionnel actuel, ils en sont les premiers bénéficiaires potentiels.

Dans le Gers, tous les services sont parvenus au point de rupture. A la direction, la mise en place de CHORUS, bien que largement épinglée par le dernier rapport de la Cour des Comptes pour être à l'origine de plusieurs milliards d'euros d'impayés au ministère de la Défense, ressemble à s'y méprendre à un fiasco. Tous les postes comptables sont en sous effectif. Les Services des Impôts des Entreprises voient arriver de nouvelles missions sans les emplois correspondants. La campagne de renseignements sur l'impôt sur le revenu 2011 se profile et les conditions de son déroulement sont on ne peut plus inquiétantes. De nombreux collègues n'y participeront pas pour des raisons diverses et variées (départ en retraite, promotion, congé maladie). L'échelon de renfort de la filière fiscale est indisponible, pérennisé qu'il est dans différents services et donc inapte à être utilisé pour sa vocation première : le renfort.

La CGT Finances Publiques du Gers vous alerte solennellement : les agents sont en souffrance, les services sont en déliquescence. Vous devez coûte que coûte arrêter cette politique de destruction des emplois et du service public sans quoi l'administration prendra le risque majeur de s'exposer à ce qu'a énoncé le député CARREZ dans son dernier rapport : « le syndrome FRANCE TELECOM ».

La CGT Finances Publiques du Gers demande que cette déclaration soit annexée au procès verbal du présent CTPD.

MMR : QU'ES AQUÒ ?

Lors de la mise en place de la DDFiP du Gers, de nombreux collègues nous ont alerté sur la présence d'un O.F.N.I (Organisation Fiscale Non Identifiée) dans l'organigramme. Effectivement, il n'est pas besoin d'une lecture attentive pour repérer la MMR ou Mission Maîtrise des Risques. La CGT, à l'occasion d'une rencontre avec le directeur, en a profité pour l'interroger sur ce sujet. Sa réponse a été la suivante : « je ne sais pas ce que c'est mais je sais ce que ce n'est pas(sic!) ». Devant une réponse tout aussi sibylline qu'incitative à une enquête un peu plus fouillée, nous avons donc cherché à en savoir plus.

Tout d'abord, nous avons remarqué que tout le monde n'utilisait pas le même acronyme: certains MMR, d'autres 2MR. Renseignements pris auprès d'un spécialiste du dialecte bercyien, il faut utiliser le second et prononcer « deuzèmère ». On se demande bien pourquoi...

Voilà donc une bien mystérieuse mission qui, n'en doutons pas pour le missionnaire, est à haute valeur indiciaire ajoutée. Mais pour quoi faire ? Le CTPD de création de la DDFiP du Gers ne nous en apprend guère plus : le contrôle du risque et de la qualité comptable est déjà organisé, la DDFiP a son inspection principale pour les audits. Quels sont donc ces risques que chaque DDFiP doit maîtriser sous peine de devoir sombrer corps et biens? Quelles terribles menaces planent sur nos têtes?

C'est donc à la lecture des proses managériales et des écrits syndicaux de départements divers et variés que le contenu de la fameuse mission a commencé à émerger. L'administration reconnaît implicitement que la politique de l'emploi à la DGFIP est destructrice, qu'elle n'est pas près de s'arrêter, que les dégâts sont considérables. Devant les déficits en emplois, la DGFIP n'a plus le choix : s'adapter pour mener à bien ses missions. Le fameux risque est donc là: ne plus faire le travail faute de personnels.

C'est là que la MMR entre en scène: elle devrait déterminer qui fait quoi dans les services (?) et comment. Elle rédigerait ensuite des « guides de procédures », véritables bibles expliquant comment travailler bien tout en ne perdant plus de temps. Le rêve de tous, quoi!!! Quelques indicateurs supplémentaires viendraient pimenter le tout, cela va sans dire bien sûr!!!

Pour la CGT Finances Publiques du Gers, au delà de constituer de nouveaux emplois de débouché pour l'encadrement, la MMR ne constitue pas la solution aux difficultés énormes et croissantes rencontrées quotidiennement dans les services par les agents. Il faut d'abord arrêter les suppressions d'emplois et redéfinir les besoins en fonction des missions. A défaut, on pourrait trouver d'autres traductions à cet acronyme : **M**ission **M**éga Revenus ou **M**ission **M**anagement de **R**êve.

SERRAGE DE CEINTURE À LA DDFIP DU GERS



NDLR : un grand merci à notre pigiste dessinateur.

BUDGET

COMPTE-RENDU DU CTPD DU 17 MARS 2011

Le 17 mars 2011 s'est réuni le premier CTPD de la DDFIP du Gers. A l'ouverture des débats, la CGT Finances Publiques du Gers a lu une déclaration liminaire qui est reproduite dans son intégralité à la suite de ce compte rendu.

L'ordre du jour proposait l'examen des points suivants:

- règlement intérieur du CTPD
- ponts naturels
- exécution du budget 2010 et budget prévisionnel 2011

REGLEMENT INTERIEUR

Le règlement intérieur a été adopté à l'unanimité. La CGT a voté « pour » suite à l'engagement pris par le DDFIP de fournir l'intégralité des documents dupliqués pour chaque CTPD (mention qui doit figurer au procès-verbal). Il a indiqué que cette position engage ses successeurs et l'administration.

PONTS NATURELS

Ils sont positionnés le 03 juin, 15 juillet et 31 octobre 2011.

Ce point a été adopté à l'unanimité sous réserve d'organiser à l'avenir une consultation des organisations syndicales et des agents avant la tenue du CTPD.

Après que l'administration ait présenté l'exécution du budget 2010, elle a abordé le budget prévisionnel 2011.

Grande nouveauté, CHORUS (voir déclaration liminaire ci-après) qui corsète encore davantage l'exercice et le travail des agents, qui loin de satisfaire une souplesse nécessaire à nos actions, va centraliser, selon les termes de l'administration, « l'expression des besoins » au plan départemental.

Autrement dit, mettons en place une nouvelle usine à gaz qui répond aux exigences de la RGPP, de la culture des statistiques, de la centralisation du pouvoir et des moyens et nourrit une certaine méfiance à l'encontre des agents :

-exemple : on saisit le gestionnaire de site pour de menus travaux locaux à effectuer, celui-ci fait remonter à la Direction qui décide l'opportunité de faire ou de ne pas faire.

Seuls des crédits sous forme de « carte achat » bridée sont attribués localement pour la fourniture de stylos et de papiers.

L'essentiel du budget 2011 est à la baisse : les crédits alloués diminuent de 444 430 euros par rapport à 2010, 2 291 965 € au lieu de 2 736 395 € soit 20%.

Illustration de cette baisse : les services installés Place de l'Ancien Foirail à Auch, ne peuvent pas rejoindre la TG, l'État ne débloquera d'argent pour les travaux que lorsqu'il aura liquidé d'autres biens nationaux.

La CGT s'est abstenue, FO et SNUI ont voté contre, l'administration dans un grand élan de solidarité avec les personnels a voté pour.