

de 80 personnes par jour lors de la sortie du rôle TF, tout en répondant aux appels.

Ici aussi, la réduction des effectifs et l'augmentation des charges de travail ont largement contribué à la dégradation des conditions d'accueil. Tous évoquent enfin une perte de qualité du travail rendu.

La conjonction de ces facteurs, augmentation des charges, frustration de ne pouvoir effectuer normalement les missions dévolues génèrent à la fois une pénibilité accrue, ainsi qu'une souffrance morale que renforce l'absurde de certaines situations.

Ainsi, en sus de ces constatations communes à tous ces services comptables, certains postes cumulent un handicap supplémentaire. Pour des raisons diverses, ils sont en sous effectif et l'échelon de renfort n'est pas nécessairement affecté là où les besoins se font le plus sentir.

Au final, il ressort de ces visites un sentiment général de malaise et de mal-être lié au manque de considération symbolisé par l'absence de visite de l'équipe de direction, durement ressentie par les agents.

Mais au-delà des conditions de travail, de la remise en cause des missions, le sous effectif chronique de ces services pose la question fondamentale de la pérennité du réseau et par là même du maillage territorial.

Lorsque les agents ne se sentent pas en sécurité, notamment professionnelle, que suivre une formation ou prendre ses congés devient problématique, la question est de savoir jusqu'à quand cela pourra-t-il perdurer, sans qu'un incident majeur ne survienne ? Le réseau pourra-t-il survivre longtemps en l'état actuel ?

Les charges de service (voire les surcharges) sont pourtant la preuve de la nécessité des services publics au plus près des populations, notamment en milieu rural. A ce titre, la CGT a toujours dénoncé la marche forcée vers la « e-administration » qui laisse au bord du chemin les populations les plus fragiles, celle des quartiers et celle des campagnes. La fracture numérique n'est pas une vue de l'esprit, elle a un coût social, voire politique, lorsque la désertion des services publics dans nos campagnes fait le lit du Front National.

Le service public a certes un prix, mais sa disparition un coût.



La minute culturelle de La Rapière.



CAPL de liste d'aptitude pour le passage de C en B : « Objectif lune ! ».

La CAPL pour le passage de C en B, n'a jamais eu à examiner autant de dossiers (43) depuis qu'elle existe. Sans doute, le fait que pour la filière « gestion », 2013 constituât la dernière chance d'être nommé sur place, n'est pas étrangère à cette recrudescence des vocations. Mais ce point est secondaire, le principal étant le nombre d'agents classés « excellent » et par conséquent pouvant voir leur dossier examiné par la CAPN. A ce titre, 8 agents ont été classés « excellent » (4 pour chacune des filières).

Au delà d'un mouvement national et donc plus général, cette progression sensible du nombre d'appelés (tous ne seront pas promus) est à mettre à l'actif d'un dialogue social rénové au niveau local. Nous sommes loin des années pourtant proches où un Directeur frileux et hargneux « bétonnait » cette CAP, pour ne proposer qu'un seul candidat.

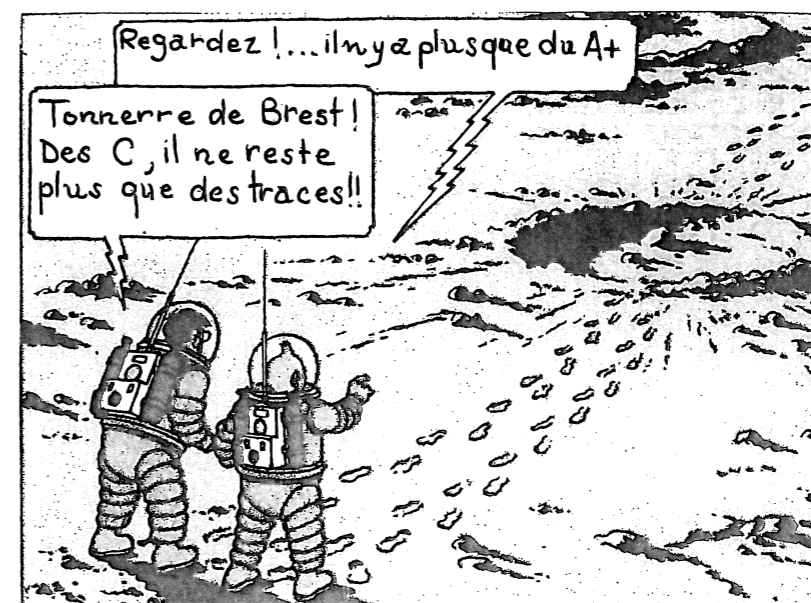
Malgré la proximité du 25 décembre et si le rouge est toujours de mise à la CGT, nous vous rassurons, nous ne croyons toujours pas au Père Noël.

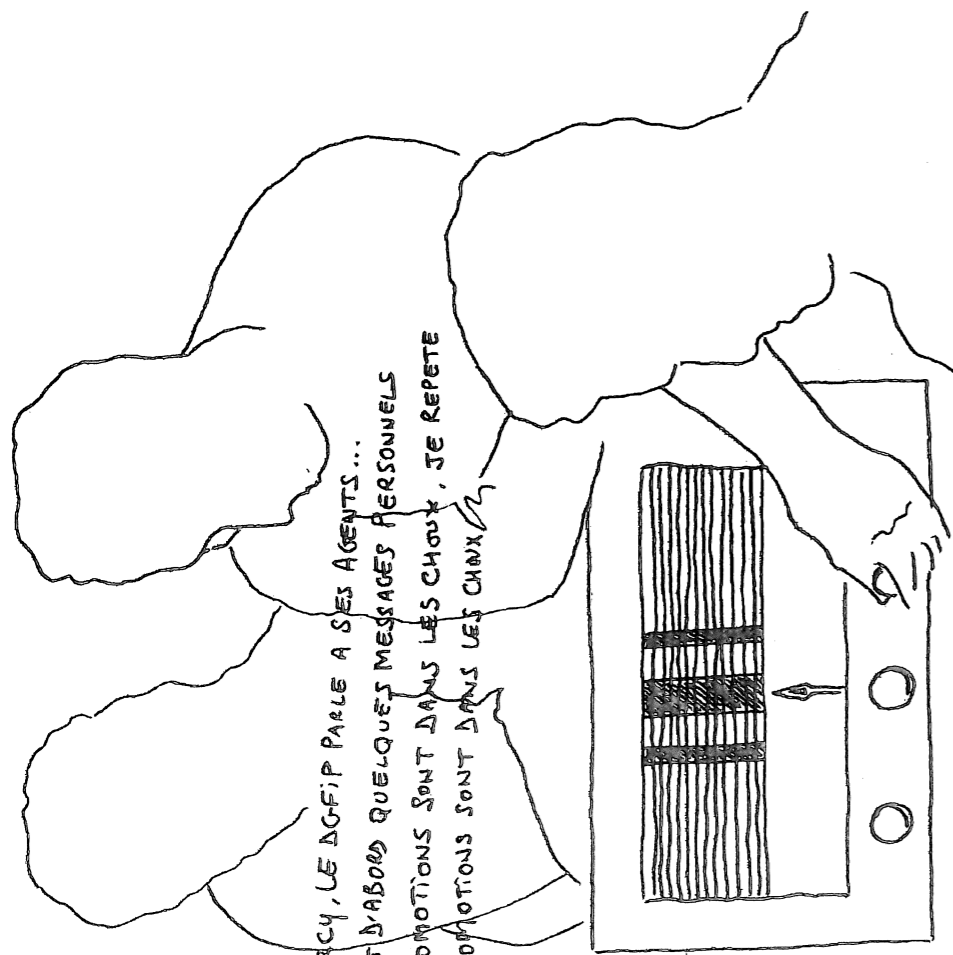
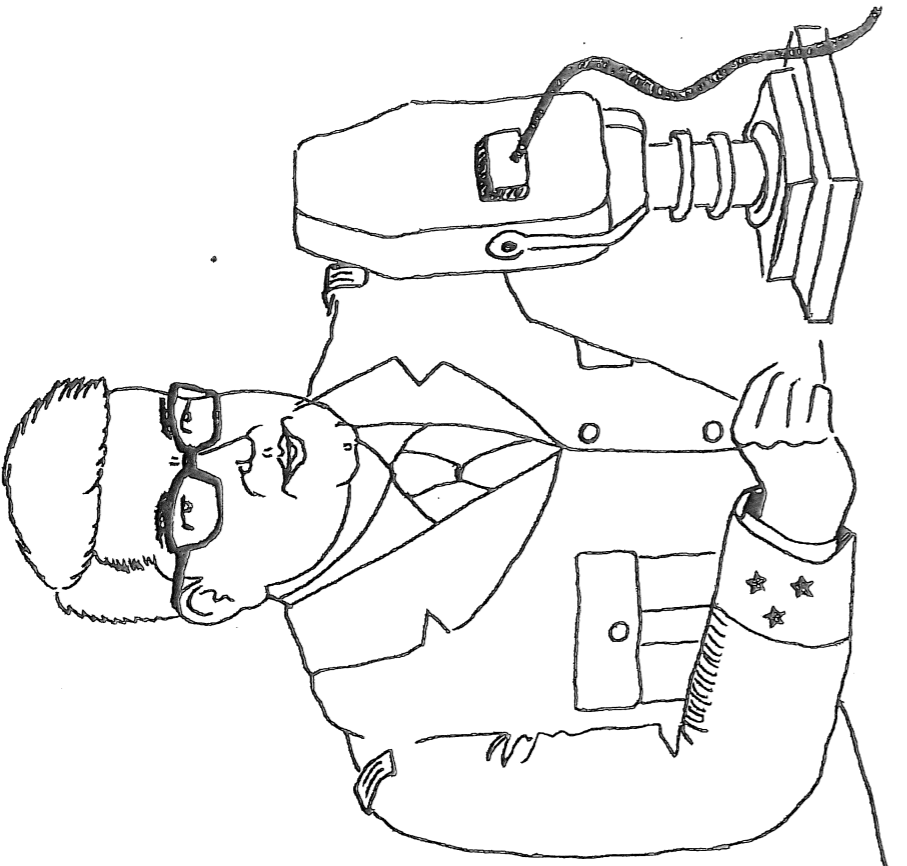
Néanmoins, nous apprécions à sa juste valeur le fait qu'un directeur utilise les marges de manœuvres dont il dispose au niveau local, que les CAP se déroulent dans un climat apaisé et constructif et qu'enfin une lisibilité et des perspectives s'affichent sur la CAP de liste d'aptitude.

De prime abord, ce surplus de promotion est sans nul doute positif, notamment pour les bénéficiaires (comme aurait pu dire Monsieur De Lapalisse). Mais replacé dans un contexte plus global, et ce, pour mettre en perspective la problématique des promotions et des déroulements de carrière, et conjugué aux suppressions d'emplois qui touchent majoritairement le cadre C (8 en 2013 pour le Gers), ce mouvement stigmatise la résorption annoncée dudit cadre C. En tant qu'organisation syndicale qui ne veut pas regarder la situation par le petit bout de la lorgnette, et si l'on globalise la réflexion, cette évolution ne nous laisse pas sans interrogations.

A terme, quid de la doctrine d'emploi du cadre B, voir du A, quand le C aura disparu ?

Le rallongement de la carrière du cadre B (avec des gains qui ne donnent pas le vertige) conjugué à l'absence de repyramidage des emplois (il n'a pas été créé de postes de cadre A à proportion, contrairement à l'évolution du corps des A+ depuis la fusion) pose la question de l'avancée sociale. Car si à court terme, la réponse est positive, sans un effort rapide et conséquent sur le cadre A, nous allons très vite nous rendre compte qu'il manque un étage à la fusée et qu'une grande majorité va continuer à regarder la lune sans jamais l'atteindre, on ne parle même pas d'y marcher.





ICI BERCY, LE DGFIP PARLE A SES AGENTS...
 ET TOUT D'ABORD QUELQUES MESSAGES PERSONNELS
 LES PROMOTIONS SONT DANS LES CHOUX, JE REPETE
 LES PROMOTIONS SONT DANS LES CHOUX

QUAND LES PIGEONS RAVOLENT, L'ADMINISTRATION
 FISCALE RECULE, JE REPETE, QUAND LES PIGEONS...

VOEUX DU DIRECTEUR
 La DGFIP innove



La Rapière



Journal d'information de la section
 CGT Finances Publiques du Gers - n° 27
 décembre 2012

Postes comptables : « A la ville comme à la campagne... »

La pauvreté et la détresse ne sont pas moindres dans les campagnes que dans les villes, la différence est surtout le fait d'une visibilité amoindrie. Toutes proportions gardées, il en est de même pour les postes excentrés, les problèmes n'y sont pas moindres que sur les trois résidences principales du département, tout au plus ils y sont différents.

Depuis la fusion des deux filières, la CGT Finances Publiques a pris l'habitude d'arpenter le département à la rencontre des agents des postes comptables.

Aujourd'hui nous pouvons affirmer qu'au fil de nos visites, nous avons vu la situation se dégrader.

Au delà des problèmes matériels, conséquents pour certains d'entre eux (archives sinistrées à EAUZE, élevage de rats à ST CLAR, isolation thermique à MASSEUBE, exigüité à MAUVEZIN), liés aux locaux qui pour bon nombre appartiennent aux collectivités, les collègues ont surtout évoqué la dégradation de leurs conditions de travail.

Et là, pas de surprise. La filière est différente, mais les difficultés auxquelles sont confrontés les agents ex-trésor sont les mêmes que celles que connaissent les agents ex-impôts.

Eux aussi se plaignent de l'avalanche de notes transmises par messagerie sans analyse ni synthèse.

Premiers interlocuteurs des élus locaux, ils sont de plus en plus confrontés aux modifications de législation touchant l'organisation des collectivités générant des interrogations de plus en plus pointues sur la gestion des budgets des EPCI. A ce titre, ils évoquent justement la difficulté à trouver l'interlocuteur idoine au « siège social », ce qui les contraint régulièrement à solutionner eux-mêmes leurs problèmes en sollicitant les autres postes du département, voire même ceux de l'extérieur.

Le mythe de l'Interlocuteur Fiscal Unique

Ce rôle primordial vis à vis des collectivités locales est aujourd'hui pollué par la réception téléphonique. En effet, depuis la fusion, les postes comptables sont submergés d'appels ayant trait à la fiscalité. La DG et les différents gouvernements qui se sont succédés, en ayant voulu faire croire au public que tout le monde pouvait répondre sur tout, ont généré un appel d'air. De facto, les SIP étant saturés d'appels sans avoir les moyens d'y faire face, les contribuables se tournent naturellement vers les postes comptables sensés leur fournir le même renseignement, la même prestation. A l'arrivée il en ressort une difficulté accrue à gérer la réception téléphonique et physique d'un public de plus en plus exigeant et agressif notamment lors de la campagne IR ou lors de la sortie des rôles. A titre d'exemple, à Mauvezin les deux agents ont dû faire face à la réception