



Liminaire CTPS du 8 juin 2010

Monsieur le Président,

Le premier ministre a sonné le tocsin de la rigueur, sans en prononcer pour autant le nom. Et pourtant, c'est bien de cela qu'il s'agit. En effet, les coupes sombres qui sont annoncées dans les dépenses publiques, dans les dépenses sociales, relèvent bien d'une austérité renforcée. Tout est désormais prétexte pour réduire les acquis sociaux et pour réduire le champ d'intervention des services publics. Désormais, l'heure est à la maîtrise des dépenses publiques, car à défaut, on nous agite le spectre de la crise financière qui secoue la Grèce et les remèdes à dose de cheval que le peuple Grec est obligé de subir. Une fois de plus, ce sont les peuples qui doivent subir les conséquences d'un libéralisme sauvage ! Pourtant d'autres solutions sont possibles. Le gouvernement doit comprendre que l'opinion publique attend de lui qu'il modifie sa politique économique, fiscale et sociale mais aussi, qu'il renforce son rôle en matière de régulation et de contrôle des circuits économiques et financiers.

Cette année, les vagues de suppressions d'emplois publics programmées avec la RGPP vont probablement être augmentées pour cause de crise. Lors de son entrevue avec les organisations syndicales nationales, François Baroin avait acté l'idée qu'il fallait revoir l'exemplarité de la DGFIP en matière de suppressions d'emplois. Cet engagement a certes été pris avant que le premier ministre ne parle, mais il s'inscrivait dans un double constat : le nôtre qui met en évidence que le niveau de l'emploi à la DGFIP ne permet pas un bon exercice des missions et amplifie la dégradation des conditions de travail et celui de beaucoup de responsables de la DGFIP qui tirent le signal d'alarme sur le manque d'effectifs. Les mobilisations de ces dernières semaines ont mis en évidence que la situation au sein de la DGFIP est plus tendue qu'ailleurs.

Depuis des mois, les agents des Finances sont inscrits, et ce dans la durée, dans des processus d'actions de très haut niveau, notamment sous la forme de mouvements de grèves et de manifestations.

Depuis des mois, les résultats de l'observatoire interne de BERCY mettent en évidence l'existence d'une situation extrêmement conflictuelle.

Ces différents éléments confirment la volonté et la détermination des agents des Finances à imposer la prise en compte de leurs propositions et de leurs revendications.

Autre point d'actualité méritant un éclairage particulier, la question des retraites ou plus particulièrement la question des pensions. Pour l'Union, il est hors de question de voir les acquis sociaux en la matière battus en brèche, comme il est hors de question de voir l'Etat se désengager de ses responsabilités vis-à-vis de ses fonctionnaires actifs et retraités. Si le calcul de la retraite sur les 6 derniers mois de traitement est un élément de l'histoire, cela a aussi un lien avec le déroulement de carrière des agents et donc avec leur notation. Une telle remise en cause serait une atteinte majeure par rapport aux droits des agents.

Enfin, rappelons que les agents attendent, au-delà des orientations affichées par la Direction Générale, notamment dans le DOS de réelles avancées, que ce soit en matière :

- d'évolution des carrières, de règles de gestion,

- d'emplois
- de revalorisation indemnitaire,
- d'amélioration des conditions de travail, des relations hiérarchiques,

Monsieur le Président, pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, le Ministre et le Directeur Général ne pourront pas mener à bien cette réforme si les agents ne sont pas considérés et reconnus comme les acteurs majeurs de la réforme et si la DGFIP ne dispose pas des moyens humains et financiers appropriés.

Concernant ce CTPS, vous savez que nous sommes très attachés à la formation professionnelle. Nous remercions nos collègues du service de la Formation Professionnelle pour le travail effectué.

Cependant, nous remarquons que cette année encore le nombre de stage annulé est problématique.

Il faut qu'un véritable recensement soit effectué auprès des agents pour savoir pourquoi ils ne participent plus aux stages proposés. Est ce que les stages sont ouverts aux publics extérieurs ?

De même, l'absence de « candidat » moniteur pose un grave problème. Nous voudrions qu'une analyse soit faite sur les raisons de cette absence de moniteurs.

Pourquoi un appel à candidat n'est il pas lancé ?

Pourquoi n'y a-t-il pas de réunions avec l'ensemble des formateurs pour discuter des points à améliorer sur certaines formations ?

En outre pourquoi certaines candidatures au poste de moniteurs sont rejetées sans aucune forme d'explication ?

De plus, nous regrettons la suppression de la formation initiale faite à la DNEF. Pouvez vous nous en donner les raisons ?

Enfin, nous vous demandons que les formations effectuées par des prestataires extérieures figurent sur le plan local de formation.

Concernant le DUERP, nous voulons insister sur l'importance qui doit être donnée aux risques psychosociaux. Ces risques recouvrent des phénomènes de nature et d'origine différentes comme le stress, le mal être, les violences internes (dont le harcèlement moral) et externes, la souffrance, l'épuisement professionnel...La notion de risques s'entend comme la probabilité d'apparitions de troubles tant individuels que collectifs ayant pour origine l'environnement professionnel : organisation du travail, charge de travail, management.

Pour Solidaires Finances le ministère n'a pas pris à bras le corps la prévention des risques psychosociaux. La prévention des atteintes à la santé liées aux facteurs psychosociaux exige une évolution forte dans la manière d'aborder les relations complexes entre santé, organisation et contenu du travail.

Ainsi concernant cette direction, des améliorations doivent être apportées dans la gestion du stress des agents. Ce n'est pas en faisant un management par la terreur que vous obtiendrez de meilleurs résultats, Monsieur le Président.

En matière de dialogue de gestion, les dérives se multiplient car celui-ci est de plus en plus distendu. L'e-dématérialisation des relations hiérarchiques sont de plus en plus marquées au détriment d'un dialogue physique ouvert, franc et objectif.

Le pilotage des services est de plus en plus verrouillé. Dès lors, l'objectif statistique fléché devient primordial au détriment des aspects qualitatifs ou des réalités professionnelles du quotidien et il fait trop souvent abstractions des difficultés que peuvent rencontrer les agents tant au plan professionnel que personnel. Nous vous rappelons notre opposition à toute statistique individuelle comme notre Directeur Général, qui dans un courrier du 23 février 2010, indique que s'agissant des objectifs individuels, la pratique préconisée n'est pas de décliner arithmétiquement les objectifs chiffrés collectifs de la structure à laquelle appartient l'agent. Les objectifs qui se déterminent lors de l'entretien d'évaluation sont individualisés, au demeurant rarement chiffrés, et portent sur les points sur lesquels l'évaluateur souhaite appeler l'attention

de l'agent en tenant compte des particularités de sa situation professionnelle. Force est de constater que ces préconisations ne sont pas respectées dans cette direction.

Les pertes de repères des agents qui s'interrogent sur le bien fondé de certaines décisions de gestion, sur certaines approches fluctuante en matière de « priorisation » des missions, des objectifs. Ainsi la fixation des objectifs est dogmatique et ne tient pas compte de la réalité du terrain, des réalités professionnelles et personnelles.

La perte de confiance de la hiérarchie à l'encontre des agents. Malgré les nettes évolutions de compétence et de technicité des personnels de la DGFIP, les agents sont trop souvent suspectés d'être potentiellement défaillants. De plus, quand ils requièrent une assistance pointue, une expertise, ils se heurtent souvent à l'absence de réels référents en la matière, et l'analyse technique du chef de service devient dès lors un cadre de référence souvent incompris car assez souvent éloigné de l'épure fiscale notamment.

Concernant le rapport d'activité, il est étonnant de voir que certains services sont soit passés sous silence, soit l'objet d'une analyse très peu développées.

Mais au delà de ce rapport, nous attendons toujours de votre part que vous fixiez les grandes orientations de notre direction. Une direction comme la notre ne peut être dirigée à la petite semaine.