LE GALERIEN

Mai 2011

« Mensuel à périodicité variable de la section Union SNUI – Sud Trésor – Solidaires des Pyrénées Atlantiques »

Au sommaire :

- *- le CTPD du 26 avril 2011.*
- *- l'assemblée générale de notre section le 29 avril 2011.*
- *- infos diverses....*

Le CTPD du 26 avril 2011.

A l'ordre du jour de ce CTPD figuraient initialement les points suivants:
- présentation du budget 2011.
- réorganisation des SIE de Bayonne et d'Anglet.

À notre demande, un point supplémentaire a été ajouté à l'ordre du jour de ce CTPD, point concernant « la situation dans les SIE du département ». C'est pourquoi ce CTPD était particulièrement important pour les représentants de l'union SNUI-Sud Trésor-Solidaires....

notre déclaration liminaire:

Madame la présidente,
Notre ministre du budget a annoncé il y a quelques jours que le traitement des fonctionnaires serait encore gelé pour l'année 2012.
Alors que depuis l'année 2000, les fonctionnaires ont subi une perte de leur pouvoir d'achat de plus de 9%, que l'évolution de leurs salaires a été gelée pour 2011, que depuis le premier janvier 2011 ils se voient prélever mensuellement 0,16% de leur traitement indiciaire suite au relèvement du taux de cotisation retraite, sans parler de l'inflation qui s'est élevée de mars 2010 à mars 2011 à 2%, ..., le ministre reste droit dans ses bottes et affirme que ces mêmes agents ont enregistré entre 2007 et 2011 une hausse de leur pouvoir d'achat supérieure à 10% !!
Que reste-t'il du slogan électoral de 2007, « des fonctionnaires moins nombreux mais mieux payés »? Moins nombreux, nous le sommes hélas au fil des années. Les revalorisations salariales, nous les attendons toujours.....

Dans la droite ligne de ces restrictions budgétaires, on constate dans notre département la suppression en 2010 des 2% de Dotation Globale de Fonctionnement mis en réserve, et le non reversement de 5% du solde des crédits de niveau 1 restant à déléguer en fin d'exercice.
C'est toujours moins de moyens en effectifs et moins de moyens financiers pour les missions de service public....

A l'ordre du jour de ce CTPD figure également le projet de restructuration des SIE de Bayonne et d'Anglet, sujet qui préoccupe particulièrement les agents de ces services.
Au delà de ce projet de restructuration, nous avons demandé l'ajout d'un point supplémentaire à l'ordre du jour de ce CTPD, concernant la situation actuelle dans l'ensemble des SIE du département.
En effet, ces services ont vu se cumuler les réformes de structures, l'arrivée de nouvelles missions importantes et de nouvelles applications informatiques, et les réductions incessantes d'effectifs, les plongeant dans une situation devenue intenable. La dégradation des conditions de travail, la dégradation des relations de travail, les méthodes de management génèrent un malaise maintenant permanent; il est urgent de sortir de la négation de ces difficultés et de restaurer dans les SIE le respect, la considération et le soutien que les agents attendent.

1) Réorganisation des SIE de Bayonne et d'Anglet:

Les projets présentés pour la réorganisation des 2 SIE comportaient les principales modifications suivantes:

- concentration des missions d'accueil, de comptabilité et de gestion des Restes A Recouvrer au sein d'équipes dédiées plus spécialisées.
- gestion de tous les dossiers professionnels sous un code SAGES unique, au lieu de 3 jusqu'àlors.
- répartition des dossiers professionnels entre 2 équipes de travail, au lieu de 3 jusqu'àlors.

La présentation de ces projets insistait sur la « concertation préalable avec les agents concernés ». Nous avons dénoncé cette auto-satisfaction affichée: si la mise en place de cellules spécialisées accueil, comptabilité et R.A.R est plutôt favorablement perçue par les agents, ceux-ci sont largement majoritairement opposés au passage de 3 à 2 équipes de travail et au passage à un code SAGES unique. L'expression des agents n'a été rapportée, dans les documents de travail, que du seul SIE de Bayonne; et encore il ne s'agissait que de leurs votes concernant plusieurs propositions d'installation matérielle des nouvelles équipes; et de plus, c'est la solution qui a recueilli le moins de suffrages (celle à moindre coût de travaux....) qui a été retenue !
Pour le reste, le projet, verrouillé d'avance, a été adopté malgré nos observations:
La mise en place de cellules dédiées à l'accueil, à la saisie, au courrier et aux travaux communs au SIE, à la comptabilité et au R.A.R va dans le bon sens. La polyvalence à outrance qui était la règle lors de la mise en place des SIE et que nous avions dénoncée a montré les limites que nous avions en son temps annoncées. Ce retour en arrière à une organisation qui rappelle étrangement celle des ex-recettes et ex-SGDP montre que nous avions alors raison...
Le passage à un seul numéro SAGES et à 2 seules équipes de travail n'est dicté que par un souci de facilité d'utilisation des agents présents dans un contexte de suppressions d'effectifs et d'accroissement des charges. L'argument officiel de « développement de la solidarité inter-équipes » et de « solution aux rigidités générées par la structuration en 3 IFU » ne tient pas: la direction a eu la plus grande peine à exposer ces rigidités, inexistantes. Au contraire, c'est le passage à un seul code SAGES qui génère des difficultés supplémentaires. Certains travaux de masse sont « sortis » par code SAGES (relances, ACIS, ...) et leur morcellement par SAGES donne une souplesse appréciable aux services concernés. L'expérience d'un code SAGES unique, mis en place depuis presqu'un an à Biarritz, a été citée en exemple: avec un pilotage du service dicté par la seule satisfaction des indicateurs et des urgences incessantes, le passage à un code SAGES unique et à 2 IFU multiplie les difficultés. De plus, 2 équipes de gestion au lieu de 3, c'est plus de dossiers par équipe, et donc une connaissance moindre des dossiers par les agents.
Nous avons demandé comment s'effectuerait le partage des communes de Bayonne et d'Anglet entre les 2 secteurs nouvellement créés. La direction nous a répondu que cette répartition n'était pas encore faite, et qu'elle se ferait en concertation avec les agents, selon une « vraie » répartition géographique et non pas par répartition alphabétique des rues de ces communes.
Le réaménagement des locaux pour accompagner ces mesures sera réduit au strict minimum: les 2 nouvelles équipes IFU occuperont les bureaux de 2 des 3 IFU actuelles, et les cellules « comptabilité » et « R.A.R » seront installées dans le bureau actuel de la 3ème IFU, séparées par une demi-cloison. L'agrandissement des 2 futures IFU, un temps envisagé par gain d'un peu de place sur l'espace accueil et courrier, a été abandonné. A tout le moins est prévue, pour les IFU, « une opération de remplacement des mobiliers et de rafraîchissement du local afin d'améliorer le cadre de vie professionnel », ce qui ne sera pas du luxe, en particulier pour le SIE de Bayonne !
Les seuls travaux seront constitués par l'aménagement, à la cellule accueil, d'une paroi vitrée donnant sur le hall d'accueil des SIE, à chacun des étages.
La parité administrative a voté « pour » le projet de réorganisation présenté (10 voix).
Le SNUI, la CGT et FO ont voté « contre » ce projet (9 voix).
La CFDT s'est abstenue (1 voix).

2) la situation des SIE du département:

Bref retour sur ce qui nous a conduit à demander l'inscription de ce point à l'ordre du jour d'un CTPD:
Lors de nos HMI de janvier 2010, nous avons pu mesurer le malaise grandissant et inquiétant sur l'ensemble des SIE du département. Après avoir réuni des agents de tous les SIE le 9 mars, nous avons décidé d'une part d'informer tous les agents de la gravité de la situation, et d'autre part d'en alerter la direction lors d'un CTPD.
Notre édition de mars 2011 du « galérien » était consacrée au compte rendu de notre réunion:

LE RAS-LE-BOL DES AGENTS DES S.I.E !!!!

Ce compte rendu relatait dans le détail les causes du malaise des S.I.E: les suppressions d'emplois bien sûr, conjuguées à la multiplication des missions nouvelles (recouvrement de l'Impôt sur les Sociétés, de la Taxe sur les Salaires, de la CFE, de la CVAE, de la TASCOM,....), des applications informatiques nouvelles (GESPRO, OPALE, REC...), et aux nouveautés législatives importantes (réforme de la Taxe Professionnelle, ...).

Il relatait également les causes du malaise induites par les méthodes de management et l'organisation du travail, le sentiment d'abandon ressenti par les agents des SIE, l'obsession de la hiérarchie à fournir des indicateurs irréprochables et la disparition du soutien technique que cette hiérarchie devrait leur apporter.
Il déplorait que cette mission de soutien technique de proximité a été transférée depuis quelques à des « référents » ou des « sachants ». Avec le jeu des réductions d'effectifs, des mutations, promotions, départs à la retraite, cette technicité s'est évaporée et fait cruellement défaut, alors que les agents doivent faire face à des demandes de plus en plus pressantes et pointues des contribuables.
Il mettait également en évidence la dégradation des relations de travail, la surveillance organisée et pesante des agents, la disparition de la relation de confiance, la contrainte pour les agents de justifier du travail qu'ils ont fait alors qu'ils n'ont plus le temps de tout faire...

L'inscription de ce point à l'ordre du jour du CTPD nous a permis de porter haut et fort, devant la parité administrative, l'expression de ce malaise des agents. Dans cette démarche, les élus de l'union SNUI-Sud Trésor-Solidaires étaient épaulés par 3 experts en poste en S.I.E, qui vivent au quotidien l'ensemble des problèmes que nous avions à coeur d'exposer.
Nous avions bien conscience que des solutions ne seraient pas apportées avec ce CTPD, d'un coup de baguette magique, notamment au niveau des effectifs, mais nous nous sommes efforcés d'insister sur 2 points:
- à chaque occasion, lors de chaque CTPD, tous les représentants des personnels expriment l'exaspération des agents face aux suppressions d'emplois. Il nous est cordialement répondu « on transmettra.. », nos déclarations liminaires sont gentiment agrafées au Procès Verbal, cela devient anodin, et cela ne suffit plus: dans toutes les directions les constats sont les mêmes, dans toutes les directions la hiérarchie comprend la colère des agents face aux suppressions d'emplois. Les agents veulent maintenant que leur colère soit vraiment transmise par tous les échelons de notre hiérarchie, pour enfin peser sur les décisions nationales.
Dans d'autres secteurs de nos administrations, y compris ceux chargés des missions « régaliennes », la haute hiérarchie s'exprime de plus en plus pour s'opposer aux suppressions d'emplois dévastatrices: des recteurs d'académies dans l'éducation nationale, dans la police, dans la justice, la diplomatie, la magistrature et même dans l'armée, des voix s'élèvent..
Pourquoi la haute hiérarchie des Finances serait la seule à rester à jamais muette, alors que la DGFIP a depuis des années fait preuve « d'exemplarité » dans la mise en oeuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques?

- concernant la restauration dans nos SIE d'un climat de confiance et de relations de travail apaisées, c'est dès aujourd'hui qu'on peut agir.
Stop à la dictature des indicateurs: notre Directeur Général s'est engagé à réduire le poids des indicateurs, il appartient à chaque chef de service de s'emparer de cet engagement, en abandonnant de multiples formes de pressions sur les agents.
Stop à la mise en compétition des cellules et des agents, stop aux pressions concernant les congés, les temps partiels, les autorisations d'absences diverses,...
Stop à l'utilisation des outils informatiques davantage pour la surveillance des agents que pour l'exercice de nos missions.

La direction s'est engagée à apporter des réponses aux problèmes que nous avons soulevés lors d'un prochain CTPD, mais n'a évoqué que la fourniture d'« éléments d'information » du type « évolution des charges des SIE sur les dernières années », bien loin des changements attendus par les agents des SIE. Notre mobilisation concernant ce dossier SIE est donc intacte....

Ignorer un problème est encore le plus sûr moyen de le résoudre.

3) le budget.

Une baisse globale de 3,40% de la Dotation Globale de Fonctionnement en 2011 par rapport à 2010, la suppression des 2% de DGF mis en réserve, le non reversement de 5% du solde des crédits de niveau 1 restant à déléguer en fin d'exercice.....: C'est toujours moins de moyens en effectifs et moins de moyens financiers pour les missions de service public.
La parité administrative a voté « pour » le budget prévisionnel présenté (10 voix).
Le SNUI, la CGT et FO ont voté « contre » ce projet (9 voix).
la CFDT s'est abstenue (1 voix).

Notre assemblée générale annuelle du 29 avril 2011.

Notre assemblée générale annuelle s'est tenue le 29 avril à Audaux; le nombre de participants, 67 personnes, est en augmentation significative par rapport aux années précédentes, témoignage de confiance et encouragement pour les militants de notre section.
Nous avons eu le plaisir d'accueillir Hervé MAZURE, secrétaire national de l'union SNUI-Sud Trésor-Solidaires, qui nous a donné un éclairage national sur tous les sujets abordés, ainsi que des représentants des sections voisines des Landes et du Lot et Garonne.
L'Assemblée Générale permet de restituer l'activité de notre section au sein des instances paritaires, CTPD, CAPL, CHS, CDASS. Elle nous a permis de revenir sur les évènements qui ont marqué l'année écoulée, en particulier le conflit « retraites », et de présenter notre actualité locale, en particulier notre action « SIE 64 », largement commentée dans ce « galérien » et dans le précédent.
Nous avons également évoqué les prochaines élections professionnelles du 20 octobre, qui constitueront un événement important à la prochaine rentrée. La mobilisation et l'implication de tous a été rappelée à l'approche de ces élections.
Le rapport de trésorerie a été adopté à l'unanimité des présents.
Le bureau de section s'est enrichi de 2 nouveaux membres, Marie-Laure Camus (Orthez) et Michel Dussau (Pau), bienvenue à tous les 2 dans notre équipe!! La composition du nouveau bureau a été approuvée à une large majorité (65 pour, 1 contre, 1 abstention).
Cette composition est donc la suivante:
Pau:, Françoise Bergeret, Jean François Dedet, Michel Dussau, Maîté Gerault, Gérard Lasserre, Philippe Maranges, Bernadette Santiago, Michel Vigata.
Bayonne: Philippe Anezo, Catherine Bernard, Michèle Maisoné.
Biarritz: Philippe Castaings, Nicole Darras, Patrick Gayon, Martine Gillet.
Orthez: Dany Beziade, Marie-laure Camus, Jeanne Ladousse, Maria Mousques, Corinne Orue.
Oloron: Alain Minvielle.
Merci à Alain et Gérard pour l'organisation de cette journée, et merci à tous ceux qui ont contribué à son succès !!

Appels de notation ....

En cette période de remise des fiches de notation aux agents par les chefs de service, nous vous rappelons qu'il ne faut pas hésiter à faire appel si vous n'êtes pas satisfait de votre note, de votre appréciation, ou de votre compte-rendu de l'entretien d'évaluation.
« Qui ne dit mot consent »: Trop d'agents renoncent à la procédure d'appel alors que leur notation ou leur appréciation ne reflète pas leur manière de servir, et une situation anormale peut par la suite les pénaliser dans leur déroulement de carrière.
N'hésitez pas à solliciter les membres du bureau, rappelés ci-dessus, pour vous aider dans votre procédure d'appel de notation.....