



CGT Finances Publiques Aveyron

CTPD du 6 septembre 2011 :

« Tout va très bien, madame la marquise ! »

Face à plusieurs remontées du réseau sur la souffrance vécue au travail, la CGT a lu la déclaration liminaire au verso.

Comité Technique Paritaire Départemental
du 6 septembre 2011

A l'ordre du jour (très chargé !) de ce CTPD :

1 - **Approbation du PV du CTPD du 24 mai 2011** - Vote CGT : pour

2 - **Rapport d'activité 2010** : Il s'agit du premier rapport après la création de la DDFIP incluant donc la situation des services des filières fiscale, gestion publique et transverse. Bien entendu la conclusion de l'administration s'impose dès la synthèse, malgré les suppressions d'emplois et la dégradation des conditions de travail : « *Les résultats ont été très satisfaisants au cours de cette année 2010, tant au niveau de la filière fiscale que de la filière gestion publique.* ». La CGT a pourtant noté l'explosion des demandes gracieuses notamment pour la fiscalité directe locale (La « crise » serait-elle passée par là ?) - Vote CGT : abstention

3 - **Restructuration du réseau comptable** :

Fusion des trésoreries Estaing-Laguiole-Espalion : Voilà 10 ans que l'administration détricote ce secteur (gestion conjointe, désimplantation des cadres A, suppression de B et C, locaux vétustes,...) pour aboutir à ce qui devient presque logique tant les conditions d'exercice des missions sont devenues difficiles. Et pourtant la direction oublie sa responsabilité et tente encore de trouver des arguments, alors que beaucoup d'aspects ne sont pas réglés : permanences en mairies, transfert du recouvrement au SIP, l'arlésienne des nouveaux locaux... - Vote CGT : contre

Avenir de la RP Hôpital de Rodez : *Ce dossier a été porté à l'ordre du jour sur demande des OS et 2 agents des trésoreries de Rodez-HOP et de Rodez-St Cyrice (avec une pétition des agents) ont siégés comme experts.* La fusion des 2 postes n'a pas été acceptée par la DG, mais la direction maintient sa volonté de déménager la trésorerie de Rodez-HOP (actuellement dans l'hôpital) dans les locaux de St Cyrice (à l'autre bout de la ville) contre l'avis unanime des intéressés et des OS. Des économies de « bout de chandelle » qui risquent de dégrader profondément les missions, les bons résultats actuels et des conditions de travail satisfaisantes. Et adieu la proximité avec l'utilisateur pourtant tant prônée !

4 - **Compte rendu de la campagne IR** : La CGT a fait remonter le contexte *épuisant* de la campagne vécu par les collègues et conteste le fait que l'augmentation des télédéclarations déchargerait les services alors que les effectifs sont en diminution.

5 - **Présentation du tableau de veille sociale** : Voir la déclaration liminaire au verso

6 - **Présentation de CHORUS DSO** : nouveau circuit de remboursement des crédits de TVA. La CGT a souligné l'augmentation des charges dédiées aux SIE.

7 - **Bilan du conciliateur fiscal 2010** : Là aussi, le rapport met en exergue « *une hausse très importante des demandes gracieuses* » et précise : « *Comme constaté au niveau national, il semble que les difficultés économiques sont à l'origine d'un grand nombre des demandes des particuliers* ».

8 - **Questions diverses** : travaux préparatoires à la généralisation de la révision des valeurs locatives des locaux professionnels



Le 20 octobre 2011 : Pour donner du poids à mes revendications, je vote CGT !

Déclaration liminaire au CTPD du 6 septembre 2011

A l'ordre du jour de ce CTPD, est inscrite la « présentation du tableau de veille sociale ».

C'est la réponse de la DGFIP à une suite de drames, dont récemment la tentative de suicide d'un délégué FO Finances en pleine réunion de Comité d'hygiène et de sécurité. Drames qui se sont déroulés dans nos services et dont on « découvre » l'ampleur - dans le sens d'un aveux d'une réalité trop longtemps masquée - alors que les signaux d'alertes sont mis en avant depuis plusieurs années par les organisations syndicales.

C'est ainsi que l'on apprend, d'ailleurs assez laconiquement, que le bilan social du Ministère des Finances fait mention d'une trentaine de suicides annuels, sans que l'on ne s'en inquiète plus que ça. En fait, les Finances n'ont rien à « envier » en la matière aux Télécoms, ni à l'Éducation nationale, et ce depuis plusieurs années déjà. Les fusions, restructurations, et autres suppressions d'emplois à répétition sont génératrices de stress pour les agents, qui souvent ne supportent pas de ne plus pouvoir remplir leurs missions correctement.

Pour la plupart, les agents prennent sur eux, et font en sorte de maintenir le cap malgré tout, d'autres désespèrent et finalement se résolvent à travailler en dépit du bon sens, certains enfin craquent, avec les tristes conséquences évoquées plus haut... ce sont souvent les plus faibles, mais pas toujours.

De multiples rapports sur la question le soulignent, comme celui de la commission des finances de l'Assemblée Nationale du 14/10/2010 dans lequel M CARREZ écrit en page 18 : « Pour le Rapporteur spécial, la DGFIP doit se préoccuper des conditions de travail et du climat interne pour éviter de créer un syndrome France Télécom » ou le rapport au sénat de la commission des Finances du 18 novembre 2010 où l'on peut lire en page 7 : « Tout en appréciant cette efficacité, votre rapporteur spécial met en garde contre une accélération trop brusque du déploiement de la réforme. De fait, il invite à prêter une attention renforcée au taux d'absentéisme du personnel, indicateur pertinent du « climat social », dont l'évolution s'avère préoccupante : au sein du pôle « Bercy », en 2009, les congés de longue durée n'ont pas diminué, et les congés de maladie ordinaires ont encore augmenté ». La situation est donc connue.

Et pourtant on continue allègrement et avec un enthousiasme particulièrement malsain, la même politique de suppressions d'emplois et de restructurations.

En fait, nos politiques et la DG ne s'inquiètent pas de notre santé physique ou morale, ne songent même pas à ralentir le rythme des réformes, les suppressions d'emplois et la pression sur les agents.

C'est un raisonnement très froid, dénué de toute humanité.

A ce contexte particulièrement délétère qui s'est développé dans nos services aux cours des dernières années, il faut y ajouter un autre élément déterminant qui affecte directement les agents : le comportement de certains chefs de poste et de service que la CGT ne peut admettre : reproches d'absences réglementaires, temps partiel, garde d'enfants malades, de l'âge, dénigrement systématiques, etc...

Les chefs d'unité sont également victimes de la surenchère du « toujours plus avec toujours moins » et la reportent parfois sur le personnel d'exécution. Pourtant les agents n'ont pas besoin de ceux là pour se rendre compte de la réalité des missions et des conditions dans lesquelles ils doivent les réaliser, ils la vivent au quotidien.

Rappelons au passage qu'en cas d'insuffisance professionnelle estimée, les procédures réglementaires existent avec les possibilités de recours permettant à chacun de défendre sa position. L'insulte et la dégradation psychologique comme méthode de management est inacceptable.

Pourtant, il n'est pas question pour la CGT de faire de certains des boucs émissaires alors que d'autres situations, que l'on découvre au hasard des conversations avec les collègues, demeureront cachées sous une chape de silence, mais qui recouvre pourtant des situations de souffrance. Les agents nous demandent parfois de ne pas dénoncer ces situations parce qu'elles sont souvent complexes et incluent parfois le comportement de collègues.

Ce que la CGT attend de chacun au niveau local, (responsables de la DDFIP, services RH, chefs de service, médecin de prévention - s'il existait, assistante sociale, collègues eux-mêmes), c'est cette vigilance, c'est cette implication de tous les instants pour éviter le développement de situations pathogènes aggravant un contexte général déjà néfaste aux bonnes conditions de travail.

Ce que la CGT attend des responsables de ce département c'est le rappel, notamment aux responsables d'unités, du respect des agents dans leur diversité professionnelle et humaine et qu'aucune circonstance ne peut entraîner l'emploi de méthodes vexatoires, humiliantes ou discriminatoires. Le contexte dégradé des services ne peut être une excuse à des comportements inadmissibles.

Ce que nous espérons, c'est que ce tableau de veille sociale, qui a au moins le mérite d'exister en particulier dans sa partie relative aux conditions de travail, ne se limite pas à un outil statistique pour dédouaner les premiers responsables et exécutants d'une politique volontaire de casse du service public et de ses agents, mais permette au moins d'anticiper des conséquences désastreuses sur des êtres humains qui ne sont pas que des ressources humaines.

Par ailleurs, avec le soutien des personnels concernés, les organisations syndicales ont demandé l'inscription à l'ordre du jour de ce CTPD du dossier de la trésorerie de l'Hôpital de Rodez.

Car là aussi, derrière ce qui est présenté aujourd'hui comme un simple déménagement sous argumentaire budgétaire et qui ne mérite donc pas à vos yeux une inscription d'office à l'ordre du jour d'un CTPD, se déterminent des restructurations de processus de travail, de vie personnelle des agents, de service rendu aux usagers, dont il faudra nous prouver la pertinence et qui pour notre part relève de la même politique de casse du service public et de ses agents. Ce projet est rejeté par les personnels des deux trésoreries concernées et leurs représentants, et au-delà par ceux de l'hôpital. Vous devez en tenir compte.

Bulletin d'adhésion

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales



NOM : Prénom : Date de naissance : .. / .. /
Catégorie : Grade : Echelon :
Filière fiscale Filière publique
Adresse administrative : Signature :