

# Les mille sources de la Colère

JUIN 2011

---

## CTPD de mise en place de la DDFiP en Corrèze Déclaration liminaire des représentants de la CGT Finances Publiques

---

La mise en place de la DDFiP en Corrèze est finalement programmée pour le 1er juillet prochain. Elle résulte d'une RGPP initiée en 2007 par un président de la république en quête de réformes emblématiques. La fusion de l'ex-DGI et de l'ex-CP avait alors été présentée comme une des propositions phare de cette nouvelle orientation politique. Rappelons au passage que l'annonce de cette réforme, faite au détour d'un débat télévisé de l'entre deux tours, reposait dès le départ sur un postulat erroné : nos deux administrations auraient accompli strictement les mêmes missions. Nous sommes bien placés pour savoir que ce tableau était volontairement simpliste et trompeur.

Aujourd'hui, nous sommes les derniers à subir cette fusion. Si l'attente a été longue, elle nous permet de dresser un 1er bilan des mises en place de DLU dans les autres départements. Ce dernier est loin d'être enthousiasmant.

Contrairement aux affirmations de la Direction Générale, les synergies attendues de cette fusion ne sont pas au rendez-vous. Le fonctionnement collégial des équipes de direction reste à perfectionner, en particulier au niveau du « carré magique » et des chefs de divisions. Pire, pour l'administration, le choix de l'organisation avec un responsable par filière permettrait de clairement respecter les métiers et de les piloter comme auparavant. La CGT ne peut souscrire à ce discours consistant à répéter que le pilotage des missions n'a pas changé et que dès lors, tout va bien. La réalité est bien différente. En effet, depuis la mise en place des DLU, celles-ci ont bien du mal à soutenir le réseau comme auparavant. Cela place l'ensemble des agents dans des situations difficiles voire de paralysie... et c'est bien la création des DLU et leur pilotage, qui sont au cœur de ces problèmes.

Camouflé derrière un vocabulaire très « *up to date* », l'organigramme des DLU se veut transparent, évolutif, peu normatif. Il est (forcément...) indispensable à tout chef de service qui souhaite « optimiser », voire appréhender au mieux les missions qui lui sont confiées, repérer les points défailants, bref, l'outil du manager du 21ème siècle. Un tableau, des cases ; dans les cases des équipes, ou des noms : qui fait quoi, et comment . Derrière une communication bien léchée, la réalité apparaît tout autre. La transparence n'est toujours qu'un mot dans notre administration, pas un fait... Les agents n'ont donc eu le droit que de découvrir et d'écouter la bonne parole sans savoir de quoi il s'agissait précisément. Ils auraient en effet pu poser (trop ?) de questions.

Nous ne saurions terminer ces propos sans rappeler une autre des soit-disant grandes lignes de la politique menée dans ce pays depuis 2007 : nous devons voir des fonctionnaires moins nombreux mais mieux payés. La 1ère partie de la proposition a été respectée : jamais nous n'avons connu de pareilles vagues de suppressions d'emplois dans la fonction publique avec le dogme du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux. Encore une fois notre ministère a du être le bon élève de cette politique et ce sont maintenant des services exsangues qui doivent faire face aux missions avec des conditions de travail sans cesse dégradées. Personne n'est dupe : les fusions ne servent qu'à trouver les économies d'échelle qui permettront de compenser les coupes claires déjà opérées, voire d'anticiper les prochaines.

Pour ce qui est de la deuxième partie de la proposition : l'annonce historique du gel de la rémunération des fonctionnaires en 2011 et 2012 suffit à se faire une idée du précipice qui existe entre feu les promesses électorales et la dure réalité du quotidien .

**Dans ce contexte, la mise en place de la DDFiP dans notre département n'apparaît que comme une étape supplémentaire dans la dégradation généralisée de nos conditions de travail et il est facile de comprendre que les agents corréziens de la DGFIP n'en attendent pas grand chose.**

---

## Le prix de la performance

---

Pour la 7ème année consécutive, notre bulletin de paye s'est vu gratifier d'une prime de 150 € (brut, ne rêvez pas) au titre de nos performances collectives en 2010. Une « bonne nouvelle » à mettre en parallèle avec l'annonce du gel de valeur du point pour 2011 et 2012 histoire de calmer d'emblée les plus enthousiastes. Pour finir de relativiser, une petite leçon de calcul élémentaire : 150 € pour avoir atteint 12 objectifs pendant 12 mois de labeur. Vous avez donc reçu 1,04 € par mois et par objectif atteint (toujours du brut, pas la peine de se réveiller).

Le seul avantage avec cette misérable obole, c'est que l'on ne se sent même pas obligé de dire merci.

---

## Délit de sale filière d'origine....

---

Le poste d'ACMO (Agent Chargé de la Mise en Oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité) sera bientôt vacant. Il n'y a pas pour l'instant de volontaire pour le remplacer. Enfin des volontaires il y en aurait sûrement mais ils ne répondent pas aux critères inventés par N°1. Le poste d'ACMO ne sera pas ouvert aux agents de la filière fiscale au motif tordu et pervers que N°1 étant d'origine fiscale, il ne faudrait pas donner aux agents de la filière gestion publique l'impression qu'une des filières sortirait vainqueur d'un combat qui n'existe en réalité que dans les cerveaux torturés de notre haute hiérarchie.

Ce que les agents réclament, toutes filières confondues, c'est que le futur ACMO ait la motivation et l'appétence nécessaire pour exercer ses fonctions quelle que soit sa filière d'origine. A moins qu'il y ait d'autres motifs encore plus obscurs et encore moins avouables ? Pour la CGT les choses sont claires : l'ACMO doit être choisi dans la transparence la plus totale parmi les agents qui manifestent le souhait d'exercer cette mission sans aucune forme de discrimination.

En agissant de la sorte, N°1 invente des divisions là où il n'y en a pas et donne un signal fort qui va à l'encontre du résultat souhaité. Ce genre d'attitude discriminatoire de la part de celle qui devrait être la garante dans le département de l'absence de toute

✂

forme de discrimination est plutôt inquiétant. Tous les agents devraient prochainement recevoir une formation sur le sujet, les formateurs pourront se servir de cet exemple pour illustrer leurs propos.

---

## Les risques psycho-sociaux

---

Définition: expression barbare radiée du vocabulaire directorial.

Et pourtant, cela pourrait être pour la direction locale l'occasion d'agir, elle qui se retranche trop souvent derrière des « ça vient de la centrale », « il n'y a pas de marges de manœuvre »....

Malgré les notes nationales parues sur le sujet, il a fallu que les représentants du personnel et particulièrement ceux de la CGT se battent dans les derniers CHS pour obtenir qu'un questionnaire sur le sujet soit envoyé à l'ensemble des agents du département.

Vous venez sans doute de le recevoir dans vos boîtes aux lettres, alors à vos stylos! Informez nous de vos réelles conditions de travail en renvoyant le questionnaire complété à l'organisme indépendant (ARACT) qui en assurera le dépouillement et l'analyse. Il permettra de dresser un état des lieux du vécu des agents.

Ce constat sera l'occasion pour la CGT d'asseoir ses certitudes face à une direction qui chante toujours la même chanson: « tout va bien madame la marquise » pendant que le château brûle.

Ensemble, nous serons force de propositions pour que non seulement les mentalités évoluent, mais aussi pour que nos conditions de travail s'améliorent. Il est prévu de renouveler cette opération dans le temps et d'en assurer un suivi le plus efficace possible.

----- Nous comptons sur vous.-----

---

## Bientôt les vacances.

---

Avec ce numéro du mois de juin, les " mille sources de la colère " clôturent une saison bien remplie. Nous espérons vous avoir informés dans la bonne humeur. Après une pose estivale bien méritée, rendez-vous en septembre pour une rentrée que nous souhaitons la plus offensive et la plus revendicative possible !



# Bulletin d'adhésion

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Catégorie : \_\_\_\_\_ Grade : \_\_\_\_\_ Echelon : \_\_\_\_\_ Tps partiel : \_\_\_\_\_

Résidence administrative : \_\_\_\_\_ Structure : \_\_\_\_\_

CGT FINANCES PUBLIQUES

SIP de Tulle - Cité Adm - Place Martial Brigouleix - 19011 TULLE CEDEX

Contact : 06 60 87 03 12