

# Les mille sources de la Colère

OCTOBRE 2013

N° 60

---

## Edito

---

Au printemps dernier, notre section syndicale a pris l'initiative de donner la parole aux agents du département au travers d'un questionnaire sur les conditions d'exercice de leurs missions. Voici donc les résultats de cette enquête. Si les réponses sont en phase avec l'analyse que nous portons, elles n'en demeurent pas moins édifiantes et révélatrices d'une situation significativement dégradée. En voici la synthèse.

**La répartition par grade** : A+ : 4,65%, A : 18,60%, B : 25,58%, C : 51,17%.

### Les missions

Les conditions d'exercice des missions sont jugées passables dans l'ensemble et souvent médiocres pour les agents affectés en trésorerie. Les objectifs sont en hausse, des missions sont abandonnées ou classées comme « non prioritaires » sous couvert de simplification et les agents signalent qu'on leur demande toujours plus de polyvalence avec toujours moins de personnel.

### La vie au travail

La majorité des agents vient travailler sans problème tout en étant confrontée parfois au stress, ceux venant à reculons le subissent systématiquement.

L'ambiance matérielle et surtout relationnelle avec les collègues et le chef direct est globalement bonne ce qui n'empêche pas de constater que les conditions de travail se dégradent. La principale solution proposée pour les améliorer serait bien entendu d'avoir plus de collègues dans les services.

Les syndicats ressortent comme étant à l'écoute des agents contrairement à l'administration.

### Organisation du travail et emplois

Une grande majorité des agents trouve son travail intéressant mais non reconnu par l'administration, le besoin de formation est clairement exprimé. Le chef de service est souvent reconnu pour son soutien technique mais les effectifs sont insuffisants et cela implique de parer au plus urgent avec l'implication et la conscience professionnelle des agents.

Il est également remarqué que le sens du service public dont font preuve les agents ne suffit plus à combler les suppressions d'emplois et que les nouveautés trop fréquentes ne permettent plus de « digérer » les précédentes.

### La DDFIP de la Corrèze

L'impact de la création de la DDFIP de la Corrèze en 2011 est jugé neutre voire négatif pour le pilotage des missions, la gestion des ressources humaines, la communication, la restructuration des services et le maintien des garanties individuelles et collectives.

Des inquiétudes sont également formulées quant au renouvellement du matériel (notamment informatique) en période de rigueur : une dégradation des conditions de travail supplémentaire programmée ?

### La rémunération et les qualifications

Les agents de catégorie A et A+ trouvent leur rémunération tandis que les agents de catégorie B et C la juge faible. Les remboursements des frais de déplacement et de stage ne correspondent pas aux dépenses engagés. La perte du pouvoir d'achat mensuelle est difficilement évaluable pour la majorité des agents, le gel du point d'indice ayant débuté en 2010.

### Les Revendications

Les revendications qui mobilisent le plus sont les suppressions de postes, les retraites et la rémunération. La grande majorité des agents se dit prête à participer à une manifestation ou faire un jour de grève, la grève reconductible étant peu envisagée faute de moyens financiers pour la plupart.

**Comme toujours, la CGT Finances Publiques  
ne manquera pas de se faire l'écho de cette expression  
dans toutes les instances où elle s'exprime.**

---

## **BRIVABRAC sur le bec**

---

Le SIP de Brive a eu les « honneurs » de la presse locale au travers d'un billet un peu amer. Un journaliste s'est plaint de se faire vertement raccrocher au nez alors qu'il s'inquiétait de ne pas avoir reçu sa taxe d'habitation.

Il n'est pas question ici de justifier la pratique même si l'on aurait aimé entendre la version de l'agent incriminé. Par contre les contribuables seraient plus compréhensifs s'ils percevaient l'envers du décor : un service qui contribue systématiquement aux suppressions d'emplois sous prétexte que ses effectifs le permettent, une complexification législative croissante accompagnée d'un soutien technique directionnel quasi-inexistant. Si l'on ajoute une rémunération qui stagne et un manque de reconnaissance évident, on obtient inéluctablement un ras-le-bol professionnel qui finit par s'exprimer d'une façon ou d'une autre.

Si la hiérarchie souhaitait réellement améliorer l'accueil des usagers, elle s'attaquerait aux racines du mal plutôt que de pondre des chartes « Marianne » qui ne cachent plus la misère depuis bien longtemps !

---

## **Touche pas à mes congés**

---

Le droit à congé a de tout temps été un sujet sensible, notamment lorsqu'il s'agit d'apprécier une présence minimale dans chaque service pour accorder (ou pas) le dit congé. La mise en place de l'ARTT au début des années 2000, signa la mort de la règle stricte des 50 % de l'effectif pour passer à une notion de présence significative bien plus souple. Il suffit donc maintenant d'un brin de responsabilité entre les collègues d'un même service pour que la question ne soit pas sujet à débats. C'est le cas dans la quasi-totalité des services et c'est tant mieux. Car aujourd'hui le droit à congé c'est ce qui reste aux agents quand les salaires sont gelés, les conditions de travail se dégradent sans cesse et les emplois sont systématiquement supprimés. Une soupape de sécurité qui sert à tenir le coup quand tout le reste fout le camp. Oublier cette évidence reviendrait à déterrer (inutilement) la hache de guerre...

---

## **Démarche stratégique dans la jungle**

---

N°0 a sorti sa démarche stratégique en grande pompe en plein été. Quand la bise fût venue, il chargea les N°1 de chaque département de répandre la bonne nouvelle jusque dans les territoires les plus reculés. Ici, l'opération fut menée en deux temps : la cadres A d'un côté, les B et C de l'autre. Pour les premiers un accueil café/viennoiseries plus repas au RIA offert par la

patronne. Pour les seconds... une tape sur l'épaule en guise de bienvenue. Il resterait des places pour le prochain stage de lutte contre les discriminations ?... On allait presque en oublier le fond : une simple séance d'hypnose digne de Kaa le serpent dans le livre de la jungle... un intérêt limité donc.

---

## **La cité administrative bouge !**

---

Pendant 4 décennies, la cité administrative de Tulle a été gérée sans que les personnels qui y travaillent ne soient associés aux décisions qui pourtant impactent leur quotidien. Le 15 octobre dernier les choses ont évolué : des représentants des personnels ont été invités à participer pour la première fois à un « conseil de cité ». La CGT revendique depuis longtemps que les agents et leurs représentants soient associés à la vie du site. Nous ne pouvons donc que nous féliciter de cette initiative qui de notre point de vue n'a de sens que si d'une part elle est pérenne et d'autre part elle est assise sur une volonté réelle de dialogue dans le but de faire progresser l'ensemble des questions qui préoccupe les agents.

Les sujets de discussion ne manquent pas, la CGT n'a jamais manqué de les rappeler chaque fois qu'elle a pu le faire : la prévention des risques liés à l'amiante lors des travaux, l'hygiène des locaux, le stationnement des agents, l'inconfort thermique lié à l'absence d'isolation du bâtiment, le RIA, le contrôle d'accès et la sécurité...

Comme toujours, nous jugerons la sincérité de la démarche à la qualité des résultats.

---

## **Suppressions d'emplois 2014 : Le chiffre**

---

1 988 emplois supprimés à la DGFIP = 1 988 chômeurs supplémentaires ! N°0 a tenté de vendre une bonne nouvelle : c'est moins que les années précédentes ! Certes mais ce chiffre est à cumuler avec les 30 000 emplois déjà éliminés depuis 2002. Nous reviendrons sur la déclinaison locale de cette nouvelle coupe claire quand les éléments seront connus tout en sachant par avance que, quels que soient les choix faits, ils toucheront lourdement des services déjà exsangues.

---

## **Enfin les ZUS**

---

La DGFIP met (enfin) en œuvre le dispositif « ZUS » pour « zone urbaine sensible ». Il permet aux agents ayant travaillé au moins 3 ans depuis 1995 dans une de ces zones de bénéficier d'une bonification d'ancienneté. Si la Corrèze n'entre pas dans le périmètre des ZUS, cela peut vous concerner si vous y avez travaillé avant d'arriver dans le département. N'hésitez pas à faire valoir vos droits ! Toutes les infos utiles sont [ici](#)

**J'adhère en ligne à la CGT Finances Publiques**

**>>>>>> [ICI](#) <<<<<<<**