

Déclaration CGT

CTPL du 29 janvier 2010

Tout d'abord, Monsieur le Président, je voudrais revenir sur la journée d'action du 21 janvier 2010. Si les taux nationaux fonction publique peuvent paraître bas, il faut noter que tous les syndicats n'appelaient pas à la grève bien que partageant le même constat sur la situation catastrophique dans notre pays.

Même chose à la DGFIP où toutes les sections syndicales n'étaient pas mobilisées, certaines d'ailleurs n'avaient pas attendues cette date pour agir avec des résultats significatifs en décembre et début janvier .

Par contre les 21-22% dans notre département à l'appel de la CGT, constituent un résultat très révélateur du malaise dans le département lié aux problèmes d'effectifs, de pouvoir d'achat, aux réformes, aux indicateurs et au management prôné par la DGFIP.

Très révélateur l'est aussi le fait que les 4 contrôleurs du SIP de Sens étaient en grève, nous vous avons alerté à plusieurs reprises sur les difficultés liées à la création de ce SIP, dans la précipitation, sans réelle étude des moyens nécessaires tant humain que matériels.

Très révélatrice l'est aussi la bonne participation aux HMI que nous avons organisées dans plusieurs postes du département le 19 janvier. Les agents ont témoigné de leurs difficultés dans l'exercice de leurs missions et de leurs craintes pour l'avenir de nos services. J'y reviendrai.

Très révélateur l'est aussi le % aux impôts avec près de 40 % de grévistes dans notre département.

Le 26 janvier, la CGT n'a pas cautionné les suppressions d'emplois, les pertes de pouvoir d'achat, les attaques contre l'ensemble des services publics, par sa présence lors de la 1ère réunion du CTPL.

Aujourd'hui, elle participe pour vous faire part du mécontentement des agents notamment de ceux qui ont participé aux HMI qu'elle a organisé. Nous pensons d'ailleurs que l'ensemble des agents du département vont s'y retrouver.

En effet, en 6 ans notre département a déjà perdu 25 emplois B et C soit 10% des effectifs sans que les agents ressentent une quelconque diminution de leur charge de travail , bien au contraire avec la crise économique .

Les postes, les services et les agents sont confrontés à une multiplication des réformes et des restructurations imposées dans la précipitation, en parallèle avec de nouvelles méthodes de management qui entraînent une dégradation des conditions de travail collectives et individuelles des agents.

Qui peut croire que supprimer des emplois permet une amélioration du service public ?

Qui peut croire que supprimer des emplois permet d'améliorer nos conditions de travail ?

La RGPP, sous une présentation de simplification, n'est que la casse des services publics et l'anéantissement des fondements de la République sur lesquels reposent nos administrations d'état et les collectivités locales.

Le service public, c'est le patrimoine des plus modestes, le gouvernement le lui vole pour financer le bouclier fiscal pour les plus riches, la suppression de la taxe professionnelle pour les entreprises, les exonérations de taxe carbone pour les pollueurs...

La politique de résultats basée sur des critères déconnectés de la réalité du terrain et de l'exercice des missions doit être abandonnée. La centralisation des décisions, la multiplication des contrôles internes, la dictature des statistiques ont pour conséquences une perte de repères des agents dans l'exercice de leur travail et dégradent depuis des années leurs conditions de travail.

La CGT se prononce pour une approche globale de nos missions et la fin du pilotage par priorisation de ces dernières et de la logique actuelle des objectifs. Donc ce qui conduit à mettre un terme à une approche coût rendement et clientélisme qui induit inégalité de traitement des populations mais également des impôts et taxes, concentration des services et des compétences avec une atteinte à la notion de proximité et des menaces sur le réseau tout entier, avec la mise en place des SIP, les concentrations et fusions de trésoreries, des spécialisations accrues.

Il faut substituer à la culture de résultat, la recherche de l'efficacité et de la modernisation réelle des services en posant notamment la question de l'apport, du rôle et de l'utilisation des nouvelles technologies en lien avec les besoins des populations, des collectivités et établissements locaux.

Le pilotage des missions et services doit être fondé sur de nouveaux critères d'efficacité sociale sur la base du rapport investissement collectif/effet social.

Que nous ont dit les personnels participant aux HMI le 19 janvier.

Cela ne vous étonnera pas, tout d'abord ils nous ont dit que les effectifs étaient insuffisants, sauf dans un poste où ils ont plutôt exprimé des craintes pour l'avenir vu les prochains départs en retraite.

Ils les jugeaient déjà insuffisants avant l'annonce de l'ORE 2010, la nouvelle baisse leur semble incompréhensible au regard de leur charge de travail.

Ainsi à Auxerre, où il y a déjà de grandes difficultés avec 2 congés maladie et 2 vacances d'emplois, que les diverses réorganisations n'ont pas réglées car elles datent de la fusion qui s'est traduite par -2A et -1B. De nouveaux départs vont avoir lieu par mutation ou départs en retraites.

Cela se traduit par exemple par :

- Pour l'un d'entre eux par beaucoup de retard sur les poursuites au communal. La fusion avec un autre poste il y a quelques années entraîne un surplus de tâches et un risque d'erreurs comptables supplémentaire. Le matériel est obsolète, les problèmes sur les imprimantes entraînent de grosses pertes de temps.
- S'il manque du personnel, l'accueil ne peut être fait dans de bonnes conditions, en pratique les absences ne sont pas compensées.
- Pour un autre, il est impossible de respecter les délais de PVFI, les agents vivent une grande insatisfaction de ne pas pouvoir traiter les demandes du public correctement et dans les délais. Ils ressentent une dégradation de l'ambiance de travail dû au stress des objectifs et à l'impossibilité de faire correctement son travail. En matière de recouvrement, on a une systématisation des poursuites sans prise en compte des « cas particuliers ». Le GFU n'est pas comptabilisé dans l'ORE. Commencent des soucis pour poser des congés, heureusement que l'on peut s'entendre.
- Dans un grand poste, la comptabilité est tenue régulièrement mais pour le reste c'est plus difficile, c'est lourd pour les chèques avec 100 régies, le courrier courant a parfois 2 à 3 semaines de retard avec toutes les conséquences que cela implique pour les contribuables. Au guichet beaucoup de monde : 4500 à 5000 personnes comptabilisées en 3 mois entre le 15 - 9 et le 15 - 12.

Pour la ville, c'est un retard de 2 mois dans le paiement des mandats, les entreprises appellent, certaines disent qu'elles vont mettre la clé sous la porte

Pour améliorer le fonctionnement , il faudrait plus de communication avec les services de la TG , les réponses sont souvent tardives. Il faudrait un correspondant TG pour les problèmes liés au quotidien.

Les agents considèrent que l'équipe de remplacement devrait être en plus des effectifs du département pour réellement couvrir les absences, la répartition leur semble d'ailleurs aléatoire, au choix de certains comptables.

De plus , pour une mission ils ne restent pas assez longtemps pour être efficace.

Il faudrait plus de monde dans l'ER pour gérer l'absentéisme, les carences des postes et échanger les bonnes pratiques de travail , l'expérience des uns peut être utile aux autres.

D'autres pensent qu'ils sont peut être assez nombreux mais certains postes ne les voient jamais.

L'ensemble des postes ont indiqué qu'ils n'avaient pas connaissance de l'enveloppe budgétaire et des demandes faites pour 2009 et 2010 , qu'ils n'avaient pas été consulté pour 2010.

Ils ont fait part de quelques demandes particulières que j'évoquerai tout à l'heure.

Je voudrais revenir sur la situation particulière du SIP de Sens.

Les effectifs sont insatisfaisants pour les agents, ils se demandent si les deux départs en retraite seront remplacés ? et par un cadre B compétent en recouvrement ?

Le manque de personnels a des conséquences pour tous les secteurs d'activité , en voici quelques unes :

- à l'accueil , 1 seule personne à l'accueil physique, c'est trop juste (auparavant il y avait 3 agents au guichet)
- à la caisse au nombre d'opérations important vient s'ajouter des contribuables destinés au services impôts
- la banque de France est faite par le caissier alors qu'il est dérangé sans arrêt par les contribuable.

D'une manière générale , il faut assumer un poste de standardiste tout en effectuant de la comptabilité.

Il semble que les intitulés de la borne de gestion des files d'attente ne soient pas assez compréhensible par les contribuables.

Il faudrait un créneau horaire bien établi pour le téléphone du SIP Recouvrement car à certains moments (voire quasiment tous les jours) c'est infernal , cela nuit à la concentration des agents pour la comptabilité et toutes les tâches qui demandent une attention particulière et une rigueur (ex pour faire les hypothèques, les liquidations judiciaires....) ainsi que les tâches d'ajustement comptable tout aussi importantes que les tâches de recouvrement.

Il faudrait que la caisse soit à côté du service impôts.

Pour terminer, je voudrais indiquer que les élus et représentants CGT n'apprécient pas beaucoup les multiples pressions pour qu'ils modifient leurs interventions sur les PV CAP ou CTP.

Je voudrais aussi préciser que la convocation de deux CTP le même jour ne permet pas aux représentants des personnels de préparer correctement et collectivement ces réunions, d'autant plus en fin de mois avec les payes à assumer.

En question diverse la CGT souhaite évoquer les intempéries de ce début d'année et les conséquences pour les agents.

La CGT a souligné l'article de l'Yonne Républicaine du 26 janvier qui indique que Chablis allait avoir plus d'agents du fait du regroupement de plusieurs trésoreries et l'annonce de la radio à propos de 80000 euros d'impayés de cantine à sens.