

CAPL du 7 juillet 2011

Déclaration liminaire

Madame la Directrice,

Dans votre message aux agents en date du 4 juillet, dès votre prise de fonctions, vous avez indiqué que vous aviez conscience que la réforme de notre administration se faisait, notamment, dans un contexte de tension sur les emplois.

De fait, ces dernières années nous n'avons eu de cesse d'alerter la direction locale, tout comme la direction nationale, des conséquences des vagues successives de suppressions d'emplois sur les conditions de travail des agents, sur les affectations, sur les réelles difficultés dans l'exercice des missions, et sur la dégradation du service rendu aux usagers.

A titre d'exemple, cette année, avant CAP et mouvement complémentaire, le Finistère était fermé aux agents de catégorie C souhaitant rejoindre le département, avec toutes les conséquences que cela suppose, sur le plan personnel et familial pour les agents concernés eux-mêmes, mais aussi pour les services devant fonctionner avec un effectif sans cesse réduit.

Quant à la fusion, elle n'a fait qu'empirer les choses. Son bilan est négatif et synonyme de nouvelles suppressions d'emplois, de restructurations supplémentaires, de transformations de missions, de fermetures de service, de réorganisations des processus de travail, de nouveaux modes de management, de pression et de stress qui prennent plus d'importance dans un climat social perturbé où existe une absence forte de lisibilité quant à l'avenir.

Les bilans successifs, que ce soit sur l'interlocuteur fiscal unique à travers les SIP et l'accueil fiscal dans les trésoreries, la mise en place des DLU, ou encore la création du SRE, l'installation de CHORUS et la création de SFACT et de CSP, l'évolution des missions, le contrôle fiscal, l'évolution du cadastre (la liste n'est pas exhaustive), essaient, coûte que coûte, partout, de démontrer l'efficacité de cette réforme pour les agents et pour les usagers. La réalité est cependant tout autre : intensification du travail, suppressions d'emplois, fermetures de services et déplacements d'agents, changements de « métier », manque de formation, de reconnaissance, perte d'identité de nombreux « métiers », management basé sur l'individualisation (rémunération au mérite, entretien, culpabilisation...), nouvelles organisations du travail, éloignement familial...

Il est donc urgent de mettre un terme à cet engrenage.

Vous devez prendre enfin en considération autre chose que la seule rentabilité financière de court terme dans vos choix de gestion.

Les agents ont besoin d'actes concrets. Cela nécessite:

- de stopper la politique de suppressions d'emplois et de créer les emplois nécessaires à l'exercice des missions ;
- d'arrêter les restructurations, la pression par les objectifs et les indicateurs ;
- de redonner le temps et les moyens au personnel d'accomplir de façon satisfaisante leur travail ;
- de rediscuter des choix stratégiques dont découlent l'organisation du travail et les méthodes de management ;
- de reconnaître le travail et les qualifications des agents ;
- d'arrêter les processus d'individualisation dans la gestion des agents (entretien d'évaluation, modulation des rémunérations, PFR, mobilité non choisie...).

Lors du CTPC du 28 juin dernier, en réponse à la déclaration de la CGT, la direction générale a affirmé qu'elle prenait la situation au sein de la DGFIP très au sérieux, et que les conditions de vie au travail sont bien un souci constant qu'elle entend prendre en compte en associant tous les acteurs de la chaîne de la prévention. Mais au-delà des belles intentions, aucune réponse concrète n'a été apportée ni aucune annonce pour inverser les logiques mises en oeuvre que nous dénonçons.

Certes, la direction générale n'est pas dans le déni des réalités actuelles, et vous non plus si l'on en juge par vos propos, mais il n'est apporté aucune solution quant à l'origine et les causes rappelées par la CGT. La DG se contente de faire référence au travail effectué dans les groupes de travail « conditions de vie au travail ».

Pire, la DGFIP annonce d'ores et déjà que, se devant d'être exemplaire, les suppressions d'emplois se poursuivront sur le même rythme en 2012 sur une base de 2400 à 2500 suppressions d'emplois.

La seule embellie dans ce sombre tableau, nous vient de l'annonce du recrutement des listes complémentaires des catégories C, B et A.

Si ce recrutement complémentaire reste loin d'être suffisant, il doit être mis au crédit des luttes menées, et notamment par la CGT Finances Publiques, en local avec les personnels, mais aussi au niveau national où elle n'a cessé de le revendiquer dans toutes les CAPN, CAPC et groupes de travail.

La CGT exige par conséquent l'ouverture de négociations sur les revendications du personnel, et notamment sur l'emploi.

Elle exige aussi que la question de la vie au travail, dépasse les seuls groupes de travail dédiés, et que de véritables négociations s'ouvrent dès maintenant.