



DECLARATION LIMINAIRE DU 15.05.2012

Vous retracez un bilan positif des premières réunions sur les Espaces De Dialogue (EDD) qui se sont déroulées dans notre département.

Tout d'abord permettez nous de rappeler qu'après des années de déni de nos deux ex administrations du trésor et des Impôts, la DG a été amenée à ouvrir la discussion sur le dossier « conditions de vie au travail » sous la pression conjuguée des interventions syndicales, de la dégradation flagrante de la situation dans les services et d'un environnement général de plus en plus sensibilisé aux questions de souffrance au travail (période de suicide chez France Télécom).

Si nous pouvons être globalement d'accord sur les pratiques à venir afin d'optimiser cet exercice dans sa phase de déroulement, nous ne pouvons l'être sur les réponses que vous avez apportées quant à la suite des réunions passées. En effet, celles-ci portent exclusivement sur des améliorations matérielles dans les services. Sans minimiser ces avancées pour les personnels, vous annoncez une dépense de 188000 € dont une partie relevant du budget CHSCT au titre de 2011 en réponse aux demandes figurant dans ces EDD. Nous vous rappelons que pour l'année 2010, ce sont 407663 € au titre des crédits de fonctionnement et hors CHS qui ont été dépensés par nos deux ex-administrations alors même que les EDD n'en étaient qu'à leur phase préparatoire !

Autre exemple, vous écrivez : « l'informatique mérite une attention toute particulière en accompagnement de la dématérialisation des pièces » alors que dans le même temps le budget alloué à l'informatique est non couvert à concurrence de 37780 € pour 2012 !

Vous aurez alors beaucoup de mal à faire croire aux agents qu'avec un budget 2012 en chute libre, vous allez améliorer davantage leurs conditions matérielles de travail où alors au détriment de quels autres postes.

Si vous avez parfaitement rectifié l'exercice de communication concernant les EDD, nous continuons à penser que les questions portées par les agents dans ces EDD n'ont pas trouvé de réponses auprès de notre direction locale. D'ailleurs vous le reconnaissez explicitement en indiquant que les sujets généraux relèvent le plus souvent de décisions prises à un échelon national. Faudrait-il alors se résoudre à faire des EDD un simple cahier de recensement des besoins matériels ? Pour la CGT FP 27 la réponse est clairement non !

D'ailleurs la CGT FP avait ciblé d'entrée les causes de la dégradation générale des conditions de vie au travail et de l'accroissement des situations de souffrance au travail :

- Les suppressions d'emplois continues qui constituent une racine essentielle de cette dégradation
- Une conception du travail productiviste ancrée sur la seule satisfaction des indicateurs
- Une culture de résultats qui pousse de plus en plus à l'individualisation du travail et à la mise en concurrence des agents au travers du processus d'évaluation individuelle, la PFR et la suppression de la note chiffrée en sont de nouvelles composantes
- Un management contraint de se focaliser sur la seule réalisation des objectifs dans un cadre de restriction permanente des moyens humains pour accomplir les missions.
- Une logique informatique qui déshumanise les agents

Tout ces éléments transpirent à la lecture des deux vagues de réunions départementales.

Pour la CGT FP, il convient donc de tourner le dos à cette logique de fonctionnement de notre administration. La question de l'emploi est ainsi déterminante, non pas pour ce qu'elle est en tant que telle, mais dans le cadre d'une autre conception du travail. Elle se résume à la question suivante : de quelle administration des finances publiques avons nous besoin aujourd'hui pour satisfaire socialement nos concitoyens, pour maintenir à son plus haut niveau les rentrées fiscales de l'État, tout en apportant aux agents de la DGFIP la satisfaction et l'intérêt d'un travail de qualité ?

Concernant la Formation Professionnelle, la CGT vous demande si le «conseil départemental de la Formation» s'est bien tenu avant la présentation de ce bilan au Comité Technique ? Le plan doit en effet être approuvé par l'AGFIP et par le conseil départemental de formation avant d'être examiné par les représentants des personnels.

Dans ce rapport, vous faites état des évaluations « à chaud » et à « froid » des stagiaires, moniteurs et chefs de services. L'année dernière, la CGT a souhaité une synthèse départementale de ces évaluations. Ces éléments, absents une nouvelle fois de ce rapport, nous permettraient d'analyser plus finement le ressenti des agents sur les formations proposées. Avez vous des chiffres à nous communiquer ?

Sur l'absentéisme injustifié au cours des stages locaux, rien de nouveau. La direction déplore une nouvelle fois les difficultés engendrées par ces absences (baisse de la motivation des agents et animateurs, coût des sessions organisées en trop, prix des fascicules....). La CGT a déjà souligné les difficultés vécues au quotidien par les services en sous effectif chronique (charges de travail, stress,...) où l'absence d'un seul agent se fait cruellement ressentir. Pour autant, la formation professionnelle est un droit qu'il convient de respecter.

L'application FLORE doit d'ailleurs être renseignée obligatoirement par les chefs de service en cas d'absence injustifiée au cours d'un stage. Avez vous des éléments concrets et chiffrés ?

Quant au recensement des besoins de formation, l'outil GASEL doit aussi être alimenté par les chefs de service pour l'élaboration du plan local de formation. Comment se fait il que, cette année encore, l'application ne soit pas utilisée de façon systématique au sein de notre département ?

Au delà des constats, il est grand temps que la direction affirme clairement sa position et ses directives.

La CGT rappelle qu'une formation de qualité est un droit et une garantie pour les agents et qu'elle est aussi un élément indispensable pour des conditions de vie au travail optimales. Selon la CGT FP, la qualité des formations est altérée pour de nombreuses raisons : effort de formation centré essentiellement sur l'accompagnement des réformes, « saupoudrage » des formations au détriment de l'approfondissement (confirmé par l'IRES dans son rapport du 3 décembre 2010), développement des journées d'études (visant généralement à favoriser l'adhésion des personnels aux grands choix ministériels) au détriment d'actions codifiées plus adaptées aux besoins, évaluations orientées de telle manière qu'elles ne sont qu'élément d'autosatisfaction et non pas un vrai reflet de la situation.

Pour la CGT FP la formation professionnelle doit assurer à chaque agent une qualification indispensable pour l'accomplissement de ses missions, une maîtrise de son parcours professionnel comme de son développement personnel. Cela exige un programme ambitieux vers de nouveaux droits et garanties qui articulent:

- une formation initiale;
- une formation à la fonction qui n'est autre que l'adaptation en cours de carrière aux changements de postes ou aux réformes de structures;
- une formation promotionnelle qui permet un accès au grade supérieur;
- une formation d'initiative correspondant à un projet personnel.

Dés lors il doit y avoir :

- **Compensation en emplois des absences** et leur prise en compte dans les charges de travail, ainsi que l'intégration des délais de route dans le temps de travail.
- Revalorisation des rôles des formateurs par un statut clair.
- Revalorisation significative de l'ensemble des frais liés à la formation.

La CGT FP développe une conception de la formation qui place les agents et les missions au centre. Elle doit notamment :

- constituer un droit collectif, avec une base de 10% du temps de travail
- satisfaire aux missions, dans le respect des doctrines d'emploi.
- conserver un cadre collectif en opposition à la formation en cascade et concevoir l'e-formation uniquement comme un complément ponctuel.
- garantir que toute prise de poste soit précédée d'une période de formation et d'adaptation.

Pour la CGT FP il y a nécessité de poursuivre la démarche revendicative déjà engagée sur ce dossier pour obtenir de nouveaux droits et de nouveaux moyens qui ne soient pas tournés uniquement vers l'accompagnement des politiques de réformes. Ces avancées devront concerner les missions, l'organisation des services et le statut des agents.

En ce qui concerne le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS), la CGT FP 27 suivra avec attention ce nouvel instrument qui est mis en œuvre pour améliorer les conditions de vie au travail, la santé et la sécurité des agents. Le CGT FP 27 espère que la Direction locale prendra ce dispositif de prévention au sérieux, afin de repérer les situations présentant des risques professionnels, de suivre périodiquement leurs évolutions, et de prendre les mesures appropriées, pour ainsi satisfaire ses obligations concernant la protection de son personnel.

Notre organisation vous demande d'intégrer dans cet outil les informations (indicateurs) relatives aux années 2010 et 2011, afin de pouvoir en tirer rapidement des tendances.

Les représentants de la CGT FP 27