



QUADRATURE DU CERCLE

N° 14 /juin 2015

Lors de la visite du DDG, nous avons (presque) incidemment appris que le département des Hautes Alpes tenait le haut du pavé en termes de résultats au sein de la région PACA...

Sans cette audience l'aurions-nous su ?

Non pas que la hiérarchie locale nous cache des choses, non... simplement on peut penser qu'il est plus aisé de manager par le stress quand les agents doutent d'être à la hauteur de leurs missions...

Nous voilà donc relégués peu ou prou « premier de la classe »...

Enfin, tout cela est bien relatif quand on ne mesure plus les résultats qu'au travers de l'exploitation de listes d'anomalies, de listings de relance ou de travaux découlant directement de la dématérialisation...

À l'heure où l'on oblige de plus en plus d'usagers à réaliser eux même le boulot pour lequel la plupart d'entre nous avons été embauchés ... l'abandon de ces tâches ne profite même pas à une redéfinition des missions, par exemple de contrôle fiscal.

Dans un même temps, cela crée des disparités de traitement des usagers qui mettent (un peu plus) à mal l'équité fiscale.

Mais bast ! Que voilà un discours bien passéiste !

Qui connaît encore le sens des missions régaliennes, ni leur fondement ?

Qui connaît encore l'intégralité d'un process de travail ?

Tiens , pour le coup on pourrait commander un audit sur le sujet, cela changerait un peu de savoir pourquoi on rame au lieu de réfléchir à comment ramer...

Alors satisfecit, avec le revers de la médaille en forme de boomerang :

combien de suppressions d'emplois pour 2016 ?

Nul doute que l'administration saura tirer la conclusion que si les résultats sont à ce niveau, c'est que nous sommes trop nombreux par rapport aux autres départements...

Car là aussi autre temps, autre logique : auparavant, le premier de la classe obtenait une récompense, mais aujourd'hui s'il continue (toujours) à être détesté de ces petits camarades, il sera malmené aussi par ceux-là même qui mesurent son travail...

Travaillez, prenez de la peine, récompense il y aura peut être, mais ce ne sera pas pour tous...



SOMMAIRE

p 1

Edito

p 2

Les chiffres

p 3

Rencontre avec le
délégué du DG

NE RESTEZ PAS ISOLÉS, ADHÉREZ

CGT Finances Publiques 05

Tél : 04 92 40 16 76 / 04 92 40 16 64

<http://www.financespubliques.cgt.fr/05/>

L'EMPLOI DANS LE DEPARTEMENT : LES CHIFFRES

Pour faire suite aux projets de mutations nationales et face à l'inquiétude légitime des agents exprimée lors de nos passages dans les services, il nous est apparu nécessaire de vous donner l'état de l'emploi sur les RAN du département.

Les chiffres ci-dessous ne tiennent pas compte des agents en arrêt maladie ou à temps partiel.

Ils intègrent les ALD (à la disposition) déjà dans le département.

Les ALD B et A arrivants ne sont pas comptabilisés.

Notre information se situe au 1er septembre 2015, après les suppressions d'emplois du début de l'année.

RAN de BRIANCON -2B, -1C	
SIP/SIE	- 2 B, - 1 C
TRESORERIE DE BRIANCON	+1C
TRESORERIE DE L'ARGENTIERE	+1 B
TRESORERIE DE MONETIER LES BAINS	-1 B, -1C

RAN D'EMBRUN +1B	
SIP/SIE	+ 2 B - 1C Après le mouvement définitif des C
TRESORERIE D'EMBRUN	- 1B Après départ à la retraite de la fin d'année
TRESORERIE DE CHATEAU VV	0
TRESORERIE DE GUILLESTRE	+1C

RAN DE GAP -1 AFIPA, +1 IP,-1A, -2 B , +8 C, +2 C technique	
DIRECTION	-1 AFIPA -1 IDIV* +1 IP -1 A +2C *positionné SIP de GAP
EQUIPE DEPARTEMENTALE RENFORT	+ 2 C
AGENTS TECHNIQUES	+1C
CITE	
SIE GAP	-1B* -1C *B détaché PTGC (poste non vacant)
PRS	0
SIP	+1A+* +1B *prélevé sur la Direction
PAIRIE	+1B
PCE / ICE	+1A BDV -1A BCR 0
PTGC	+1B* +1C+1C technique *détachement du SIE
SPF	0
TRESORERIE DE GAP	-1B*+2C *départ à la retraite avant 31/12/2015
TRESORERIE DE TALLARD	-1B +2C
TRESORERIE DE VEYNES	0
TRESORERIE DE SERRES	+1C
TRESORERIE DE LARAGNE	-1B
TRESORERIE DE ST JEAN ST NICOLAS	-1B
TRESORERIE DE SAINT BONNET	-1C

TOTAL DEPARTEMENT

-1,7 C -4,3 B +3 A

Les surnombres ne reflètent absolument pas la réalité des services, ils traduisent les suppressions d'emplois successives et bloquent l'arrivée de nouveaux collègues sur les RAN.

Nous avons fait remonter auprès de nos élus nationaux les problématiques, notamment des RAN d'Embrun et de Briançon.

Les services et les agents sont face à des difficultés grandissantes, les agents sont démunis, mais dans leurs missions et dans leur travail.

Les réponses de la Direction ne sont pas satisfaisantes. L'absence d'objectif chiffré, la priorisation des tâches et des missions ne répondent en rien à l'idée de service public des agents.

Certains sites pensent qu'on cherche à les faire disparaître et en arrivent même à le souhaiter, car exercer nos missions devient parfois trop dur.

La CGT Finances Publiques 05 dénonce et dénoncera sans cesse les suppressions d'emplois qui dégradent les conditions de travail, l'exercice des missions et le Service Public.

**COMPTE RENDU RENCONTRE
AVEC LE DELEGUE DU DIRECTEUR GENERAL (DDG)
04 JUIN 2015**

Le nouveau DDG Samuel Barrault a souhaité nous recevoir lors de sa visite dans le département.

Habitués à ces rencontres (souvent provoquées à notre initiative) les représentants CGT se sont rendus au rendez-vous sans illusion mais décidés à faire savoir la réalité des services, ce que les chiffres et indicateurs ne disent pas.

Après une courte introduction, le DDG souhaité favoriser l'échange et nous a laissé la parole.

- Quelle réponse aujourd'hui face aux problèmes d'effectif (maintenant que l'os est atteint) ?

« C'est un vrai sujet, le Directeur Général (DG) en est pleinement conscient mais ce n'est pas le fait de la DG : ce sont les parlementaires, le pouvoir politique.

Notre levier, c'est trouver des moyens pour rendre soutenables les problèmes de condition de travail engendrés par les réductions d'effectifs »

« deux réponses : une Métier : informatique, dématérialisation, simplification.

Fixation de priorités (on ne peut plus tout faire !).

À noter que les objectifs sont atteints et même améliorés dans le département, mais ce n'est pas synonyme de suppressions d'emplois.

L'autre par un volet RH, qui devient essentiel notamment par une vigilance accrue à l'égard des agents »

- Pas d'objectif OK mais quid de la pression de la hiérarchie?

Les problèmes hiérarchiques existent mais il sera difficile d'y remédier tant que les postes de manager seront attribués à l'ancienneté.

Dans le management, il y a les bons et les moins bons.

C'est le rôle du n°1 du département d'aplanir les disparités. »

Nous avons souligné que la promotion (hors concours) était souvent sur sélection et non à l'ancienneté et devrait permettre de sortir (aussi) des managers.

- Sur les mesures actuelles : informatisation, e-administration, fermeture au public.

« Réponds à une accélération générale des modes de fonctionnement, qui touche aussi bien le public que le privé ...bla bla bla... adaptation des mesures, des applis, du réseau »

- Sur les mutations et les services en déficit

« L'ancienneté et les mutations sur les RAN aggravent le problème .Tout autant que les promotions. Avant, nous étions nommés au département »

SIC ! Le fait du roi a d'ardents défenseurs !

Il est évident qu'il est plus facile (pour la direction) de gérer les agents s'ils arrivent sans garantie aucune de résidence que s'ils sont rattachés à une RAN.

L'administration n'assume toujours pas ses choix en termes de règles de gestion mises en place après la fusion.

Nous avons fait remarquer que l'affectation sur une RAN dans la configuration du département limite les demandes des agents.

Au-delà de la difficulté à accomplir les missions, c'est aussi (surtout ?) la perte de repères dans l'accomplissement de celles-ci qui génère un mal être chez les agents.

On ne connaît plus ou mal le sens de notre travail, les restructurations et réorganisations ont cassées les équipes de travail, en parcellisant le travail, les missions.

Les agents ont été déresponsabilisés.

Sur le pouvoir d'achat nous avons dénoncé les pertes récurrentes, la mesquinerie de la disparition de la prime d'intéressement... autant d'économies qui profitent pourtant à certains car la masse salariale ne diminue pas.

Renvoi là aussi au niveau gouvernemental et aux négociations Fonctions Publiques, quant à la masse salariale si elle reste stable ou augmente cela serait due au vieillissement des agents (Glissement Vieillesse Technicité), pas du tout à l'augmentation des postes de commandement...

En conclusion, et après réflexion, l'exercice reste assez insipide et peu productif, ce qui n'est pas une surprise en soi. Reste à souhaiter que certaines informations remonteront notamment sur les missions et les conditions de travail...

Mais pour la prochaine, il faudra imaginer autre chose...

