

# Le LIEN

Août-Septembre 2011

## SOMMAIRE

- Mutations C et B FGP
- AG CGT FinPub64
- Perles notation FF
- Nouvelles règles de gestion
- Emplois et organisation des services
- Prime modulable



## MUTATION FILIERE GESTION PUBLIQUE

La CGT Finances Publiques 64 a obtenu l'arrivée de deux collègues FGP au 1<sup>er</sup> octobre 2011

Comme nous vous en informions dans notre dernier journal(\*), nous sommes intervenus auprès du Directeur Général des Finances publiques par courrier du 6 juin 2011 pour obtenir le déblocage des mutations des cadres B et C de la filière gestion publique.

En effet, les arrivées dans les Pyrénées-Atlantiques sont devenues quasiment impossibles depuis plusieurs années (1 B et 2 C au 1/09/2009 ; 1 C au 1/09/2010) au contraire des mouvements de la filière fiscale qui demeurent fluides.

Non seulement cette situation pénalise les services du département, mais rend la vie impossible à ceux qui attendent leur mutation, éloignés depuis trop longtemps de leur famille.

Nous critiquons tout d'abord les modalités de calcul de l'ORE cumulées à la politique de suppressions d'emplois qui pénalisent les départements n'ayant pas un taux important de rotation du personnel et le cercle vicieux dans lequel nous étions placé d'office :

- pas de mutation => moins de personnel nécessaire selon l'ORE car maintien du savoir sur place
- => pas de places offertes pour des arrivées
- => pas de possibilité de mutation
- => moins de personnel nécessaire selon l'ORE ... etc

Par ailleurs, nous interrogeons notre DG sur l'utilité que pourrait avoir la période de convergence destinée à mettre progressivement en place les

nouvelles règles de gestion, si celle-ci doit se traduire par une intensification du blocage dramatique des mutations vers notre département.

En conclusion, nous demandons un traitement humain et social des situations de souffrance.

Si la Direction Générale a tout d'abord refusé de prendre en compte nos arguments, la section CGT du 64 n'a toutefois pas baissé les bras, soutenue par les élus nationaux de la CGT Finances publiques.

Les Directions locales concernées, plus près des réalités du terrain, ont appuyé notre action.

Et finalement, la DG a accepté que deux collègues (les 2 premières sur la liste prioritaire des contrôleurs) puissent rejoindre le département et leurs familles dès le 1<sup>er</sup> octobre 2011. Localement nous sommes dans l'attente d'une CAP d'affectation.

**C'est un soulagement pour ces agents et un signe d'espoir pour les suivants, toujours en attente d'un rapprochement familial, même si nous regrettons que ce signe n'ait pas été donné dans le cadre normal du mouvement de mutations comme nous le souhaitions.**

\* Le journal de juin/juillet est accessible sur notre site : <http://www.financespubliques.cgt.fr/64/spip.php?article540>

**RAPPEL RAPPEL RAPPEL RAPPEL RAPPEL RAPPEL RAPPEL RAPPEL RAPPEL RAPPEL RAPPEL**

L'assemblée générale de la section départementale de la CGT FINANCES PUBLIQUES des Pyrénées Atlantiques se tiendra le **MARDI 27 SEPTEMBRE 2011 à BAIGTS DE BEARN - SALLE POLYVALENTE à partir de 9 heures 00.**

**Réservez dès aujourd'hui votre journée !**

## **PERLES – PERLES – PERLES – PERLES – PERLES - PERLES – PERLES**

**Dans l'attente des CAP d'appels de notation FGP les 3 et 4 octobre prochains, comment résister à publier une perle de la campagne de notation FF qui s'est achevée en juin ?**

Voici les objectifs fixés à un cadre C par son chef de service.

### **OBJECTIFS :**

« Affirmer plus encore sa position de pilier de l'équipe que lui confère son ancienneté et sa technicité visant à assurer dans ce contexte difficile de réduction des emplois, la cohésion optimale au sein de l'équipe et une relation très constructive avec l'encadrement du service qui s'efforce de mettre en œuvre un management très participatif. »

Heureusement qu'en principe, le notateur doit privilégier des objectifs observables, réalistes et accessibles.

Il est savoureux de voir qu'il est demandé au cadre C de pallier les impacts négatifs des suppressions d'emplois !!!

Il est également étonnant de voir que le chef de service souligne ses propres objectifs ... qu'il « s'efforcera » d'atteindre !!!

Pour info, le management participatif est un mode de gestion qui s'appuie sur la prise en compte des attentes et des aspirations du personnel en favorisant la participation aux décisions. Ce type de gestion s'appuie en premier lieu sur la création des conditions de travail favorisant la communication, l'écoute, la collaboration et le partage.

Il suppose donc une implication importante de la part de tous, et non d'un seul, et la mise en œuvre des moyens nécessaires à la réalisation des missions sous l'impulsion du chef de service.

**Gageons que le chef de service va partager sa prime avec son « adjoint » cadre C !!!**

**En tout cas, nul doute que tous les agents qui veulent enfin être écoutés vont soutenir les efforts de l'encadrement pour la mise en œuvre du « management très participatif » !!**

\*\*\*\*\*

Vous êtes mon pilier,  
mon roc...



## **NOUVELLES REGLES DE GESTION**

Au fur et à mesure des discussions sur les nouvelles règles de gestion des agents des Finances Publiques, la CGT a publié l'information, ses revendications, les avancées et les reculs.

Ces textes sont toujours disponibles sur le site national du syndicat.

N'hésitez pas à les consulter.

**Mutations et premières affectations :**

[http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/regles\\_de\\_gestion.pdf](http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/regles_de_gestion.pdf)

**Recrutement, concours, examen professionnel :**

[http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/recrutement-concours\\_examen\\_pro.pdf](http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/recrutement-concours_examen_pro.pdf)

**Tableaux d'avancement, listes d'aptitude :**

[http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/110809-dossier\\_regles\\_de\\_gestion\\_n3\\_ta\\_la.pdf](http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/110809-dossier_regles_de_gestion_n3_ta_la.pdf)

**Nouvelle carrière des inspecteurs divisionnaires :**

[http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/point\\_d\\_etape\\_fiche\\_idiv.pdf](http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/point_d_etape_fiche_idiv.pdf)

## EMPLOIS, QUOI DE NEUF ?



Les suppressions d'emplois seraient d'environ 2.500 pour 2012 (comme l'an passé).

Pour l'instant les réponses de l'administration à la souffrance sont : Des groupes de travail, la gestion du stress, le Document Unique et la cellule "gestion des risques professionnels"...

Tout en se parant du voile de la compassion, la DG poursuit donc sa politique inflexible de destruction du service public alors que même les cadres critiquent maintenant la RGPP.

Le problème de l'emploi doit être une priorité absolue pour toutes les directions afin que la souffrance au travail recule vraiment...

**RESTONS MOBILISES SUR CE SUJET !**

Si tous les services du département souffrent du manque de personnel, **la situation des postes comptables ruraux avec un chef de poste (voire ½ chef de poste) et un seul agent est problématique.**

Un service ne peut fonctionner correctement qu'avec un minimum de 2 agents et 1 chef de service.

Les charges de travail de ces structures sont aussi réelles que dans les grosses unités, mais souvent sous-évaluées par la Direction. L'administration tente de rendre leur gestion non viable (curseur ORE à 1,5).

**LOIN DES YEUX, LOIN DU CŒUR !**

Elle est loin la meilleure offre de service possible aux usagers et aux élus locaux...

Et encore plus galvaudée la prétendue prise en compte des difficultés des agents des finances publiques.

L'intervention de l'ERD est appréciée, mais c'est d'une stabilisation des effectifs dont ont aussi besoin ces postes.

POUR LA CGT FINANCES PUBLIQUES 64, une première mesure (déjà demandée à de multiples reprises) est que l'administration locale se saisisse de l'opportunité du mouvement spécifique en faveur des trésoreries qui connaissent un déficit d'attractivité.

La venue d'un agent SUPPLEMENTAIRE contre l'engagement de rester au moins 2 ans sur le site est une solution favorable à la gestion du poste, au maintien du service public... et au collègue qui pourra ainsi rejoindre le département (et des candidats, il y en aura !)

**STUPEFIANT !**

Ce qui est stupéfiant (choquant ?), c'est la gestion des suppressions de postes par la Direction Générale et la Direction du 64 : nous assistons en ce moment à un véritable jeu de chaises musicales.

Les tâches passent d'un service à un autre comme si on se renvoyait la patate chaude !

Les dernières notes de service diffusées transfèrent des missions de la **Direction** vers les **SIE**, qui eux-mêmes doivent transférer des tâches vers les **SIP** qui n'en demandaient pas tant !

Cerise sur le gâteau, nos directeurs, pendant l'été, ont décidé de réduire fortement les horaires d'ouverture de la caisse de la DDFiP, sans consultation d'aucune sorte, se déchargeant « discrètement » de la charge de travail vers le **SIP de PAU EST** et les **trésoreries** de rattachement... Et pourquoi ? Pour que l'agent caissier puisse pallier le non remplacement d'un départ à la retraite subi par le service de la comptabilité de la DDFiP.

Est-ce vraiment l'image que se font nos directeurs d'un service public de qualité ?

**POUR LES AGENTS, LE RAS-LE-BOL EST LÀ ET BIEN LÀ !  
ATTENTION À L'IMPLOSION !**

# Une prime modulable par service en 2013 ?

On a déjà donné !!!

A grand renfort médiatique, le nouveau ministre de la fonction publique, M. SAUVADET, vient d'annoncer sans pudeur la mise en place d'une prime modulable, de 150 à 500 euros, qui concernera "les agents d'un même service dès lors que les objectifs qui lui ont été fixés ont été atteints" sur un an à compter du 1er janvier 2012.

Il précise toutefois qu'un agent pourra être exclu "en cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir" (Bonne ambiance dans les services !!!).

Il se félicite en indiquant que "l'intéressement est un outil de management qui permet de fédérer les équipes autour d'objectifs de performance communs, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers (!!!) et à la maîtrise des coûts."

La performance d'un service, qui sera définie précisément par les différents ministères et administrations concernés, sera déterminée en fonction de critères tels que la qualité de service, la maîtrise des coûts, la gestion des ressources humaines, l'amélioration des conditions de travail (!!!) ou encore le développement durable.

## LA REALITE EST TOUTE AUTRE !!!

Cette politique aveugle de la performance et du chiffre est bien conduite au détriment de la qualité du service public et de la qualité des conditions de travail des agents.

Les agents de la DGFIP eux, ne connaissent que trop bien le principe de cette prime de performance ou prime de résultat instituée il y a maintenant 6 ans, et les effets de la politique d'objectifs qui l'ont accompagnée...

En effet, depuis le comité technique paritaire ministériel du 7 juillet 2005, un dispositif d'intéressement s'applique en fonction des résultats obtenus sur un nombre d'objectifs fixés dans le cadre des contrats pluri-annuels de performance (CPP) après validation par l'inspection générale des finances.

Une somme variant de 0 à 150 euros est allouée à chaque agent en fonction du nombre d'objectifs atteints.

Depuis 2007, les 12 indicateurs ayant été satisfaits, une somme de 150 euros brut est versée à ce titre aux agents.

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Montant de la prime	140 €	120 €	100 €	150 €	150 €	150 €	?

RESULTAT :

- fermetures de trésoreries à la pelle,
- restructurations des services fiscaux à la hache,
- suppressions d'emplois par milliers,
- souffrance au travail et drames irréversibles,
- files d'attente des usagers,
- limitation de l'accès aux services publics ...

**LA CGT FINANCES PUBLIQUES  
S'OPPOSE A LA DEGRADATION DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
FONCTIONNAIRES ET DU SERVICE  
RENDU AU PUBLIC,**

**AINSI QU'A LA BAISSSE REELLE DU  
POUVOIR D'ACHAT QUE NE RATTRAPE  
PAS CES DISPOSITIFS  
D'INTERESSEMENT.**

**TOUT AUGMENTE  
sauf les salaires et les emplois**

**Ça suffit !**