



Monsieur le Président.

Nous ne pouvons commencer cette déclaration sans évoquer le contexte dans lequel s'ouvre ce CTPD. Les réformes tous azimuts sur fond d'austérité se multiplient en Europe, pour répondre aux exigences des agences de notation et des marchés financiers. La réforme des retraites en France s'inscrit elle aussi dans cette même logique.

La suppression des emplois et les prévisions budgétaires 2011, à l'ordre du jour de ce CTPD, constituent le lien avec ce contexte.

Dans le Lot et Garonne, seize emplois sont supprimés (7 dans la filière gestion publique, 9 dans la filière fiscale). Le remaniement ministériel avec le transfert de la Fonction Publique au ministère du Budget est en ce sens emblématique et confirme la pérennisation de cette politique désastreuse pour la qualité du service et inefficace économiquement (voir rapport parlementaire Carrez).

Ce même rapport met l'accent sur le zèle qui anime notre ministère puisque le non remplacement des départs dépasse le seuil des 50 % annoncé publiquement. Les rapporteurs parlementaires n'ont pas manqué de s'interroger sur les conséquences liées à ce constat quant au bon fonctionnement à venir des services concernés.

Précision étant faite que les usagers sont de moins en moins convaincus par les discours lénifiants d'autosatisfaction entendus ou lus de-ci de-là. Ils se rendent parfaitement compte de la dégradation du service public et ne manquent pas de nous le faire savoir non pour critiquer l'agent qui leur fait face mais pour dénoncer une volonté politique qui fait peu de cas du citoyen.

Depuis 2003, dans le Lot et Garonne, le nombre de suppressions d'emplois dépasse la centaine. Rapporté aux effectifs, les effets ne peuvent pas être neutres que ce soit pour l'exercice de nos missions et les droits des agents en matière de règles de gestion.

Et pour quels motifs ? Pour quelles raisons ? Nous ne pouvons accepter les arguments pseudo scientifiques sur l'efficience ou sur les calculs des outils ORE et TSM, sur le bien fondé de supprimer des emplois suite à l'évolution des procédures administratives, réglementaires et informatiques.

Or peu importe ces discours, le choix est bien celui d'une politique dogmatique de suppression ! Dogmatique ? Oui, car il s'agit bien d'arriver à l'avance à un résultat connu. Pour la DGFIP, le non remplacement de deux départs à la retraite sur trois

Dangers pour nos missions ? Il suffit d'entendre les remontées des personnels tous cadres confondus sur l'exercice de leur travail, sur leur réalité quotidienne vécue pour le

comprendre, sur la masse des tâches qui leur sont assignées et le manque de temps pour les exercer.

Dangers pour les personnels ? Sans aucun doute, quand on connaît le mal actuel des services, quand on constate la dégradation des conditions de travail. Le rapport cité plus haut évoque même le risque d'un syndrome France Télécom.

Où est la promesse moins de fonctionnaires mais plus de moyens ? La différence entre le budget exécuté 2010 et les propositions 2011 que nous devons examiner est de 782 915 € soit en moins 16,5 % et non les 7 % annoncés. La différence provient de la DGF de 3^{ème} niveau versée par l'inter région mais dont tout le monde sait pertinemment qu'elle sert à couvrir les insuffisances des crédits nationaux.

Dans ce contexte, on note une baisse drastique de certaines lignes indispensables à l'exercice de nos missions

- fournitures : moins 56 000 € soit moins 30 %
- téléphone : moins 16 000 € soit moins 15 %
- fonctionnement informatique : moins 38 000 € soit 35 %
- frais de déplacement : moins 68 000 € soit moins 20 %

La généralisation des règles de vie quotidienne applicables aux services fusionnés et à tous les services à compter du 1^{er} janvier 2011 a fait l'objet d'une note DGFIP du 10 décembre 2010. L'outil Agora n'a pas été abordé par le groupe de travail. Et c'est donc, sans concertation aucune, que son extension à tous les agents de la DGFIP a été décidée par l'administration. La DGFIP confond encore une fois vitesse et précipitation. Et encore une fois ce sont les agents qui en font les frais.

Ainsi les sessions de formation départementale ont été organisées au pas de charge sans possibilité de prendre en compte les disponibilités des personnels concernés au mois de décembre pendant une période de fin d'année chargée comme à l'accoutumée. C'est donc sur convocation que les personnels désignés Gestionnaire des Horaires Variables ont dû se rendre aux formations. Les personnels des ressources humaines ont dû également faire face à un travail titanesque de paramétrage du module AGORA GESTION sans compter les opérations de paie de décembre à réaliser plus rapidement que les autres mois de l'année.

Dans les postes et les services, les Gestionnaires Horaires Variables, après une formation expresse, doivent s'approprier rapidement l'outil AGORA en effectuant les paramétrages nécessaires et préparer les agents à l'utiliser.

Surprise sur les conséquences pour les utilisateurs qui doivent pointer dès le début de l'année ?

Au niveau local, a eu lieu un CTPD sur cette question le 14 décembre. Il s'agissait d'une simple information.

Les documents envoyés aux chefs de service c'est-à-dire les documents qui ont servi au vote ont été communiqués aux organisations syndicales après la tenue du CTPD.

Les agents avec une note de service datée du 14 décembre devaient se prononcer le 21.

Un choix a été imposé : le début de la plage fixe à 14 H

Sans remettre en cause le vote, nous en contestons la manière.

Monsieur le Président, marche en avant ou marche forcée ?