

**EMPLOI : UNE ANTICIPATION  
CHRONIQUE D'UN**

La CGT Finances Publiques et FO Finances Publiques ont refusé le 27 novembre de se rendre à l'invitation du directeur départemental à une réunion informelle qui présentait en outre les 24 suppressions de postes qui devrait soi-disant intervenir le 1er septembre 2018 et les projets de restructurations.



**DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI S'EMPIRE** (et ça se voit)

Nous avons voulu marquer par cette désaffection notre inquiétude sur la situation du département et l'accélération de la dégradation des conditions de vie au travail.

Nous sommes peut être confrontés à une loi des séries, mais nous avons comptabilisé (depuis novembre 2017) 4 agents (sur nos 130 adhérents) qui se sont retrouvés en arrêt maladie de plusieurs semaines après avoir craqué face à une surcharge de boulot, à un climat délétère (ou les deux à la fois). Même si tout ne peut être imputé au contexte professionnel, nous ne pouvons pas ignorer pour ces quatre cas sa part prépondérante.

Lors de nos visites (*distribution de presse*) nous avons constaté le sous-effectif généralisé dans la majorité des services du département (*notamment dans le sud du département*) et entendu quelques chefs de service nous avouaient, que la situation devenait intenable et ingérable.

D'un côté, un pôle métier qui demande (voire exige, via les statistiques comparatives entre services) que les résultats « suivent », et de l'autre côté, un pôle des ressources humaines (faute de médecine de prévention) qui signale de plus en plus de fragilité chez les agents.

D'un côté, on leur dit, « allez faites les trimer » et de l'autre « faites gaffe y'en a qui craquent ».

En médecine de prévention, ces phénomènes sont définis comme des injonctions contradictoires. Pour la CGT, il s'agit de la mise en place d'un catalyseur de stress qui favorise l'installation de climat délétère entre la hiérarchie et les agents voire entre les agents eux-mêmes. On s'en voudrait d'oublier le climat anxiogène qui s'installe dans l'esprit de l'ensemble des agents des petites trésoreries et des Centres des Finances Publiques de Marennes, de Rochefort, de Saint Jean d'Angely, de Royan et de Jonzac (chefs de services compris) sur la crainte des démantèlements des structures et la fin de certains Centres des Finances Publiques. Un sentiment renforcé par les vacances de postes.

**LES SUPPRESSIONS DE POSTES, JEU DE DUPE COMPTABLE ET TOXIQUE**

M PARENT Bruno présente 2018 comme « une année de transition » sur les suppressions de postes (*1 791 cette année*) et il faut s'attendre d'après plusieurs sources entre 15 000 et 20 000 suppressions de postes à la DGFIP sur les 4 années suivantes soit 4 000 à 5 000 suppressions de poste annuelles. Pour le 17, on devrait se retrouver entre 40 et 60 suppressions de postes par an. Nous n'avons jamais connu une telle coupe.

Le but de cet article est d'abord de montrer que nous allons prendre de plein fouet cette vague de suppressions de poste dès le 1er septembre 2018 et non le 1er septembre 2019. 2018 sera donc tout sauf une année de transition.

Le Tableau de Gestion des Emplois de Référence des Finances Publiques (TAGERFIP) permet de connaître le nombre (Equivalents Temps Plein) exact de postes dans chaque structure. En toute logique, nous devrions raisonner sur un TAGERFIP qui reprend la situation des emplois du 1er septembre au 31 août. En consultant le TAGERFiP 2017 (photographie des emplois au 01/01/2017) nous nous sommes rendu compte que celui-ci anticipait les suppressions de postes qui vont intervenir au 01/09/2017. Cela ne saute pas aux yeux directement d'où le petit tableau explicatif ci-dessous dont les chiffres sont tirés des rapports d'activité du département.

SITUATION AU 31 DECEMBRE			
Annee	Nombre de poste 31 decembre	Taux de couverture des emplois	Effectif manquant au 31 decembre
2014	949	92,74%	-68,90
2015	921	95,34%	-42,92
2016	894	94,39%	-50,15
2017	876	?	?

# MORTIFÈRE MANAGEMENT PATHOGÈNE

SITUATION AU 1ER JANVIER (Avec anticipation comptable des suppressions de poste intervenant au 1er septembre)					
Année	Nombre de poste au 1er janvier	Taux de couverture emplois théorique	Déficit en emploi	Suppression de poste au 01/09	Economie budgétaire en emploi dès le 1er janvier
2015	921	95,56%	-40,90	28	13,90
2016	894	98,22%	-15,92	27	-2,08
2017	876	96,33%	-32,15	18	14,15
2018	852	?*	?	24	?

Pour 2018 voici la mécanique qui devrait se mettre en place avec une hypothèse de 40 suppressions de poste pour le 01/09/2019. (De janvier à Juin 2018). La direction générale travaillera sur les mouvements de mutation 2018 en Charente Maritime avec un effectif de 852 postes qui aura déjà pris en compte les 24 suppressions de postes. Elle fera en sorte que le nombre de postes soit réduit à 812 postes comptablement au 01/01/2019. En novembre 2018, la direction générale annoncera que le 17 devra enlever à son TAGERFIP<sub>2019</sub>, 40 postes et qu'elle devra choisir les services concernés.

Dans les faits, les 40 suppressions de postes seront effectives dès le 01/09/2018 et pour les services cela se traduira par des postes non pourvus. Dans son rapport d'activités 2013, 2014 et 2015, la direction locale a bien fait apparaître cette discordance, car elle a bien compris qu'un discours sur un taux de couverture d'emploi à 100% ne passerait plus auprès des organisations syndicales. Pour les sceptiques, et histoire de rajouter une couche à notre démonstration nous reprenons la propre prose de notre direction locale dans son rapport d'activité.



## Extraits du Rapport d'activité 2015 DDFiP Charente Maritime (ici en italiques) :

*Au 31 décembre 2015, la DDFiP de la Charente-Maritime comptait 921 emplois implantés.*

*Au 1er janvier 2016, il a été procédé à la suppression de 27 emplois, dont 2 emplois de cadres supérieurs, 13 emplois de catégorie B et 12 emplois de catégorie C.*

*En 2015, les effectifs disponibles s'élevaient à 878,05 ETP ce qui correspond à un taux de couverture des emplois théoriques de 95,34 %.*

*Par ailleurs, 42 départs en retraite ont été constatés (8 A+, 3 A, 19 B et 12 C).*

*Pour compenser les indisponibilités de l'effectif et surtout le niveau élevé des vacances de poste qui ont représenté 50 emplois B et C en 2015 (37B, 13C), l'équipe départementale de renfort, désormais fusionnée et constituée de 24 emplois (20 B et 4 C), déploie une activité intense dans le cadre de missions diversifiées au bénéfice du réseau départemental. La gestion de l'équipe de renfort est très complexe en raison de l'importance des demandes de soutien des services (933 semaines attribuées pour 1 307 semaines demandées, soit un taux de satisfaction théorique de 71,38%).*

Il n'y a pas que la CGT qui explique que cette anticipation n'est pas sans conséquence sur le vécu des services et qu'elle devient un casse-tête insoluble pour les services des ressources humaines. Ce management dont le seul intérêt est budgétaire nous oblige à considérer que la **responsabilité pénale de la centrale est engagée** en cas d'événement grave, malgré la future départementalisation des vœux de mutation. Rappelons le principe de subsidiarité entre les textes européens et nationaux. L'État Français peut tailler à coup d'ordonnances le Code du travail, il ne peut pas se désengager de sa responsabilité d'employeur. L'État employeur est toujours soumis à une obligation de résultat sur les conditions de travail. La multiplication des outils de mesure et des textes sur la prévention ne peut plus masquer durablement la réalité que nous vivons.

**Il y a un lien de plus en plus évident entre un sous-effectif chronique et un mal-être au travail.**

Pour se rendre compte de ses évolutions mortifères, il suffit de comparer les rapports d'activité de la DDFiP .

En 2009, un chapitre était consacré à la répartition des effectifs, à la formation des agents, aux conditions de travail. Depuis quelques années, ces chapitres ont disparu pour ne faire place désormais plus qu'aux seules annonces de « réformes ». **Même dans leurs écrits les agents ne font plus partie des pensées des hiérarques de Bercy et ni de leurs préoccupations.**

# Premier état des lieux des sous-effectifs en 2018

Comme nous l'avons décrit dans le précédent article, nous avons constaté depuis plusieurs semaines une dégradation de nos conditions de travail.

Dans la liminaire remis à la CAPL qui s'est tenue le 05/12/2017 (1d), nous avons évoqué pour la première fois le syndrome France Telecom comme une réalité dans ce département. Rapidité des réformes, management budgétaire, perte des repères pour les agents, multiplication des injonctions contradictoires envers les chefs de service.

Nous avons donc retravaillé l'annuaire que nous fournit la direction ou apparaissent notamment les temps partiels, les vacances de postes et les départs à la retraite. Service par service (plus de 80) nous avons essayé de recalculer les sous-effectifs pour voir leur répartition. Nous avons regroupé ces services sous les Résidences d'Affectation Nationale (R.A.N)

PHOTOGRAPHIE DU DEPARTEMENT APRES LE MOUVEMENT DU 01/09/2017								
RAN	LAROCHELLE	SAINTE	ROCHEFORT	MARENNES	ROYAN	ST JEAN D'ANGELY	JONZAC	TOTAL
Nombre de poste au TAGERFIP 2017	442	132	64	52	88	43	55	876
% de postes dans le département	50,46%	15,07%	7,31%	5,94%	10,05%	4,91%	6,28%	100,00%
Sous ou sur effectif	3,70	-0,20	-3,90	-7,40	-8,80	-5,30	-10,80	<b>-32,70</b>
% de sous ou sur effectif	0,84%	-0,15%	<b>-6,09%</b>	<b>-14,23%</b>	<b>-10,00%</b>	<b>-12,33%</b>	<b>-19,64%</b>	-3,73%
Taux couverture emploi	100,84%	99,85%	93,91%	85,77%	90,00%	87,67%	80,36%	96,27%

Quelques précisions à apporter :

- \* Pour des facilités de calcul et éviter des erreurs, les services comme le PTGC, les brigades de vérification (à vocation départementale) ont été mis en totalité sur la résidence de la Rochelle.
- \* Ces sous-effectifs sont évolutifs et ne peuvent que se dégrader, car ils ne prennent pas en compte :
  - ↪ les congés de maladies ordinaires les absences syndicales,
  - ↪ les congés formations, les réussites aux concours,
  - ↪ la totalité des 40 à 50 départs en retraites annuels (une trentaine répertoriés entre 10/2017 et 03/2018)
  - ↪ et les congés longues maladies qui devrait intervenir jusqu'au prochain mouvement.
- \* Nous avons aussi comptabilisé 32 postes non pourvus après le mouvement du 01/09/2017.

Contrairement à une croyance tenace, la direction locale ne choisit pas encore l'emplacement des vacances, mais ce sont bien les choix des agents dans le cadre des mouvements de mutation (*Ordre des vœux pour les postes ou les Résidences d'affectation Nationale*) qui les déterminent.

La direction générale est tenue de respecter l'instruction sur les mutations sinon l'agent peut faire valoir ses droits auprès du tribunal administratif. Ça s'est déjà produit dans le département.

On trouve ainsi une explication sur la départementalisation des vœux pour permettre aux directions locales de choisir la répartition des sous effectifs que génère la direction générale. A nos yeux, la **direction générale espère ainsi transférer une partie de sa responsabilité** vers les directions locales, mais nous n'oublions jamais que c'est son mode de management qui est à l'origine de ces sous effectifs.

On se souvient par exemple qu'au début des années 2000, les agents du centre des finances publiques de Royan avaient fait une pétition auprès de la direction générale pour obtenir un agent supplémentaire après l'annonce du projet de mutation, car le Centre des Finances Publiques avait un sous-effectif de -1.5 emploi. La CAPL nationale qui s'est tenue par la suite avait nommé un agent supplémentaire. À l'époque la direction générale n'avait pas que le seul curseur budgétaire comme politique de management et n'anticipait tout simplement pas les suppressions de postes. Aujourd'hui ce type de pétition aurait comme réponse de la direction générale une fin de non-recevoir avec un chiffre du taux de couverture d'emploi totalement erroné au niveau du département.

Si on insistait, elle n'hésiterait pas à incriminer la direction locale en expliquant qu'elle n'a qu'à déplacer des ALD. Facile à dire.

Par ailleurs, la situation des agents va encore empirer avec les « fiches » de la DG qui, dès 2018, remettent en cause le droit à mutation, ainsi que le droit à être affecté sur un poste précis, la sécurité d'affectation (*mutations forcées*), et préparent la fin des RAN et des spécialités. Le gouvernement et l'administration ont en effet besoin de casser toutes les garanties statutaires et réglementaires pour passer la vitesse supérieure dans le volume des suppressions de postes et des suppressions de services.

Nous arrêterons ici l'analyse, car nous avons besoin de temps et aussi de quelques explications de textes de la part de la direction pour comprendre la répartition de ces sous effectifs entre les différents services. Nous avons aussi besoin d'éclaircissement sur les indicateurs du tableau de bord de veille sociale.

VOUS TROUVEREZ CI-APRÈS LES SUPPRESSIONS « OFFICIELLES » DE POSTES POUR 2018.

Services	Cadre A	Cadre B	Cadre C	TOTAL	Nombre d'emploi au TAGERFIP au 01/01/2017
Direction	X	-4	-3	-7	141
SIP La Rochelle	X	-2		-2	61
SIP Royan	X	X	-1	-1	34
SIP Saintes	X	X	-1	-1	29
SIE La Rochelle	X	X	-3	-3	48
SIP-SIE Jonzac*	X	X	-1	-1	12
SIP-SIE Saint-Jean d'Angély*	X	X	-1	-1	9
PTGC géomètres	X	-2	X	-2	25
PCRP	X	-1	X	-1	16
Trés. La Rochelle hospitalière	X	-1	X	-1	14
Trés. Montlieu	X	X	-1	-1	8
Trés. Matha	X	-1	X	-1	6
Trés. Saintes hospitalière	X	+1	X	+1	11
Trés. La Jarrie	-1	-2	X	-3	3
Trés. La Rochelle Banl. et A.	X	+2	X	+2	14
Trés. Surgères	+1	X	X	+1	6
Trés. La Rochelle municipale	X	-2	-1	-3	19
<b>TOTAL</b>	X	<b>-12</b>	<b>-12</b>	<b>-24</b>	X



## Dessin de circonstance

Selon l'Observatoire du Stress au Travail du cabinet Stimulus, 24 % des salariés sont en état d'hyper-stress. Les femmes (28 %) sont plus affectées que les hommes (20 %). Cadres ou pas, quel que soit le niveau de responsabilités, tout le monde est concerné. Le secteur le plus stressant est celui de la santé humaine et des actions sociales, 42 % des salariés y ressentent des tensions extrêmes. [ici](#)

<http://www.dgfip.cgt.fr/17>

