

AVENIR DE LA GESTION PUBLIQUE LOCALE DEPUIS LA FUSION : NOS GRANDES INQUIETUDES !

Lettre ouverte à Monsieur le Directeur Général des Finances Publiques

En préambule nous tenons à rappeler certains points importants :

- Fusion : on n'absorbe pas, on respecte les métiers, les filières.
- Personne n'est dupe sur l'avenir du recouvrement fiscal dans les postes mixtes.
- La gestion publique occupe les 2/3 des effectifs de l'ex DGCP : ce n'est pas rien.
- La forte dilution des postes sur le territoire et surtout le grand nombre de petites unités ne préjugent en rien de la moindre importance des missions, souvent mixtes, qu'ils assurent.

Il faut mettre en perspective les réformes d'autres directions du MINEFE : DGCCRF, Douanes.

1. Des réformes à marche forcée

- Réformes réglementaires : suppression-substitution de la taxe professionnelle, nomenclatures M14, M22 et M52, nécessaire remise à niveau de la TVA des CEPL, Code des Marchés Publics...
- Réformes structurelles et organisationnelles, création des SIP, fusion (stoppée provisoirement, mais non abandonnée) CDI-CDIF, fusion DSF-TG...
- Réformes technologiques : Hélios, Adonis, Gaia, Chorus...

Toutes ces réformes sont menées de façon souvent masquée, sans dialogue de fond et surtout sans explications globales, ce qui fait douter de leur cohérence : le seul sens que leur prêtent les personnels, c'est la casse inéluctable du service public.

2. La suppression dogmatique des emplois.

Ce qui est développé précédemment occasionne une charge de travail et une attention accrues.

Or la réponse est la suppression dogmatique de personnel. Là encore, ainsi que le dénonçait tout récemment le Président de la Cour des Comptes, Philippe SEGUIN, on supprime pour supprimer, sans estimation des moyens nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques.

Jusqu'ici la plupart des réformes ont alourdi la charge des services.

3. Une gestion anxiogène des indicateurs de performances.

Ou « comment faire plus avec moins ? »

A aucun moment il n'est tenu compte des éléments extérieurs à la bonne volonté des personnels : sous-effectif, forte rotation des personnels dans certaines régions, absentéisme due aux formations indispensables, réformes structurelles, bascule dans Hélios, régressions informatiques, etc...

Les indicateurs du RECOUVREMENT IMPOT vont être modifiés : on revient au taux brut ... qui ne signifie pas grand chose en termes de performance des personnels !

En termes de GESTION PUBLIQUE LOCALE :

- les limites de la qualité comptable : les items résiduels sont de la responsabilité des ordonnateurs qui ne sont jamais sanctionnés, sauf à brandir sérieusement la certification des comptes.
- la prouesse de rendre aux ordonnateurs des comptes « certifiés » par les TG le 15 mars, alors que par exemple les instructions offrent toujours une journée complémentaire en fonctionnement !
- la production quantitative et non qualitative d'analyses financières, de vérifications de régies
- l'ignorance totale de la charge que représente le conseil aux ordonnateurs qui suit la courbe exponentielle des réformes en tous genres.

Tout se réalise avec une application (Hélios) qui reste chronophage, surtout en matière de recettes et une réglementation qui ne simplifie rien, bien au contraire.

En outre nous constatons sur le terrain une hétérogénéité croissante des pratiques des 36.000 communes et de leurs établissements.

Dans la FILIERE FISCALE, la consolidation parfaitement opérante sur l'assiette et le recouvrement ne peut aboutir que dans le respect des métiers et des personnes qui les exercent, quel que soit leur grade.

Il est illusoire de penser que, face à des SIP et des Pôles de Recouvrement Spécialisés

offrant l'ensemble des services nécessaires au bon exercice des missions, des petits postes mixtes pourront faire face à un public exigeant alors que leurs effectifs se raréfient et que les déficits structurels d'emplois risquent d'être la règle compte tenu des départs massifs en retraite ces prochaines années.

En matière de GESTION DES COMPTES DE L'ETAT :

Dans la filière « gestion publique » le secteur des dépenses de l'Etat est tout aussi touché que celui des Collectivités locales et que la filière « Fiscale ».

L'évolution de la répartition des tâches générée par les versions successives de « CHORUS » touche tout autant les agents de la DGFIP que l'ensemble des personnes de toutes les Administrations de l'Etat.

Si les rendus attendus semblent intéressants, la réduction des effectifs à la DGFIP et chez les gestionnaires, sauf à « bâcler » le travail, ne permettra plus d'assurer pleinement nos missions. Par ailleurs, CHORUS ne pourra devenir un bon outil qu'à la condition que les politiques décident d'appliquer le plan comptable sans dérogations et en remettant des textes d'application identiques aux services gestionnaires et aux services chargés du suivi des immobilisations.

Si la volonté exprimée et affichée par la DGFIP consiste à limiter les déplacements de personnes, les zones de mouvances sans contrainte(s), dit-on, ne se situent plus au niveau départemental mais régional, interrégional voire national, selon l'organisation choisie par chaque Ministère, lorsqu'un agent souhaite continuer à suivre ses dossiers.

Aujourd'hui, nos collègues sont abasourdis et inquiets de découvrir des décisions prises presque au sortir des Groupes de Travail auxquels ils participent, et censés préparer la mise en place des structures découlant de la loi de 2001. Ils s'interrogent sur l'utilité de ces réunions, puisque les jeux semblent faits d'avance.

4. Peut-on encore parler de responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables ?

- Contrôle exhaustif illusoire : l'intégration à Hélios qu'on attend toujours, les paiements suite à ATD qui n'interrompent plus la prescription...
- Irresponsabilité totale de certains services ordonnateurs : une pièce manquante est de la responsabilité de l'ordonnateur et c'est le fournisseur qui est sanctionné... ou le comptable s'il laisse passer !
- Toute mise en cause du comptable est vexatoire et rajoute souvent des heures de travail... pour rien!

En l'état actuel des services la RPP n'est plus un moteur, mais un frein à l'efficacité.

5. Un management à l'emporte-pièce

Considération pour les cadres de la Direction :

1°) Alors que les inspecteurs du Trésor sont en grande majorité chefs de poste ou de services et qu'une recommandation du Directeur Général de la Comptabilité Publique rappelait à juste titre, en 2006, et à la demande de notre syndicat, le positionnement des inspecteurs adjoints, plusieurs décisions participent à leur donner un sentiment de relégation :

- accès à «Ulysse cadres» limité aux A+ alors que de nombreuses informations sont susceptibles d'intéresser les inspecteurs qui ont, en outre, vocation à devenir A+.
- exclusion de nombreuses réunions départementales, des vœux, mais aussi de certaines informations locales, etc...

2°) Les IDEP responsables de CDI se voient du jour au lendemain relégués adjoints d'un responsable de SIP alors même que leurs capacités techniques et managériales ont été reconnues par leur hiérarchie.

Une gestion des cadres B et C chaotique :

La technicité des agents de tous les cadres est reconnue par notre Direction Générale. Placés au cœur des réformes, subissant les mutations organisationnelles, réglementaires, informatiques et structurelles, et surtout les pressions des instruments de mesure des performances, les Cadres B et C sont de plus en plus atteints par une grande souffrance.

Toutes les pressions exercées brisent les nécessaires solidarités qui formaient des équipes efficaces : le management actuel vise de plus en plus à exclure les plus faibles, ce qui n'est un gage ni de justice sociale ni de sérénité.

Un management qui ne prend pas en compte les spécificités de la gestion publique locale :

- ignorance de l'importance des rapports des chefs de poste avec les ordonnateurs
- mauvaise évaluation des conséquences d'un abandon hiérarchique qui poussera les comptables à ignorer leur rapport à l'Etat au profit de leurs seuls rapports aux ordonnateurs.

Le principe d'humanité devrait présider à tout dialogue entre les personnels de tous grades des deux anciennes directions : écouter, entendre, comprendre, pour parvenir à un mode de vie commun obligatoirement nouveau, mais respectueux des uns et des autres.

CONCLUSION

Ou la Direction Générale reconsidère sa politique managériale, ou les personnels, cadres « rétrogradés » en tête, se couperont d'un pouvoir central qui ne les entend plus et ils chercheront des solutions auprès des ordonnateurs locaux qui semblent avoir plus de considération pour eux.

Mais l'absence de moyens, les orientations stratégiques assez peu lisibles, la pression des indicateurs et la dégradation des relations hiérarchiques créent un mal-être au travail sans précédent. Et l'Etat en reste, pour l'heure, le seul responsable.