

Conclusion

Malgré les déménagements des uns et des autres, les fusions, les changements d'affectation, les convocations ont été faites.

Les obligations en matière de surveillance quinquennale ont été tenues. Pour la surveillance spéciale la régularisation se fera en 2011 (4 agents). L'organisation de la surveillance particulière est à mettre en place.

Le rapport national différencie en 2010 les filières, j'ai maintenu cet aspect pour faciliter le travail du rapporteur,

Le taux d'absentéisme de la filière fiscale est de 25%, celui de la filière comptabilité de 4%.

Par les visites de sites et les examens médicaux, je découvre des services en mutation et des agents inquiets. Perturbés par l'évolution des tâches, bousculés dans leurs modes de travail, ils affirment leur attachement au service du public.

Cet goût du "faire bien et juste" a été sous-estimé et mis à mal par l'augmentation de la charge de travail et l'abandon de certaines tâches.

La hiérarchie se fait pressante, figée sur les indicateurs, prise en étau entre rentabilité et gouvernance d'équipes réduites dans lesquelles fleurit l'individualisme.

Les applications informatiques sont décrites comme peu adaptées, compliquées, changeant trop vite, les dysfonctionnements ralentissent le travail et épuisent les agents.

Sur le plan matériel, l'impact des changements de locaux a été amplifié par des accidents: effondrement de plafond à Lannemezan, affaissement de plancher à la Trésorerie municipale.

Les limites du collectif de travail deviennent floues: glissement du travail de saisie sur les catégories supérieures et glissement des tâches de catégorie B sur les C.

Pour certains, le travail perd son sens: "je ne peux plus aller au fond des dossiers", "mon travail ne sert à rien", "il n'y a pas de suite concrète"...

La mobilité fait peur, les agents y voient une source de difficultés financières (transport, 2ème loyer, emploi du conjoint) plutôt qu'un outil d'épanouissement personnel.

Les départs en retraite entraînent une perte de compétences, des trous dans la mémoire des services et le transfert des tâches sur les agents restants,

Le changement est présenté comme nécessaire mais vécu comme une régression. Chacun devra être à l'affût des stratégies de défense (repli sur soi, individualisme), des défaillances (irritabilité, résignation), les siennes et celles des collègues.

Le changement représente un défi, les agents ont-ils les outils pour le relever?
Le changement demande des efforts.