



AUTISTIQUE AUDIT ET SUPPRESSIONS D'EMPLOIS



Les chefs de service font de plus en plus état de difficultés vécues dans le déroulement d'opérations d'audit : interventions à un moment inapproprié, relationnel tendu, cadre trop contraint et trop normé, insuffisante analyse des conditions d'exercice de l'activité, manque d'écoute, constatations excessivement à charge, non prise en compte des réponses fournies, etc.

Ces difficultés créent un véritable malaise parmi les audités et interpellent quant aux buts réellement recherchés dans un contexte de suppressions d'emplois, de restructurations et de fusions de services.

Un chef de service, récemment audité, témoigne :

« Je me présente, je m'appelle ... Maurice. J'ai quelques heures de vol administratif.

Par un beau matin d'été, un auditeur s'est présenté dans le service.

Très bien, rien à dire d'autant que le service a de gros problèmes d'effectifs et qu'un audit objectif ne peut bien sûr que faire le lien entre les difficultés pour assurer ses missions et le manque de personnel, qui est particulièrement flagrant en cette période. Enfin, c'est ce que j'espérais car, après toutes ces années, je suis resté un peu naïf et confiant.

Les agents et moi-même jouons le jeu en lui apportant un maximum d'informations utiles car il ne connaît pas la matière.

Il procède par tests basés sur des normes, venant d'on ne sait où et élaborées par on ne sait qui. Je prends très vite un coup de jeune inespéré car chaque thème est ponctué par une évaluation utilisant les mêmes couleurs (vert, jaune, orange et rouge) qu'à l'école maternelle pour apprécier le travail des enfants de moins de 6 ans.

J'en rigole d'abord, mais mon rire vire au jaune, ces évaluations passant rapidement au rouge en dépit des explications fournies et répétées dont l'auditeur n'a que faire, norme oblige. Cette culture de la norme donne visiblement des œillères consternantes.

Son rapport provisoire est une sorte d'inventaire à la Prévert, le burlesque et le poétique en moins, de points classés en forts et faibles de façon frustrante et binaire. Les aspects positifs sont minimisés quand ils ne sont pas occultés. Les aspects négatifs - ou supposés l'être car les erreurs techniques ou de raisonnement sont nombreuses - sont mis en exergue. Les problèmes d'effectifs sont largement édulcorés.

Ma réponse se veut approfondie, précise, circonstanciée et participative en corrigeant les erreurs et en comblant les lacunes. Les conditions d'exercice de l'activité depuis plusieurs années sont largement explicitées.

Alors là se produit un événement inouï, du jamais vu dans toute ma carrière : avec une arrogance et une condescendance lui conférant une place de choix dans un fameux dîner, le hiérarque de l'auditeur me signifie qu'il n'entend pas annexer ma dérangeante réponse au rapport définitif, comme si elle n'avait jamais existé.

Rien que ça ! Censure, déni, acharnement, abus de pouvoir ? Éthique où es tu ?

Une intervention de la hiérarchie supérieure met heureusement un terme à cette odieuse manœuvre.

Mais le rapport définitif est très peu modifié, il comporte toujours autant d'erreurs, il est toujours injustement à charge pour le service. Cette expérience me laissera un goût amer.

Au fait, je ne vous ai pas dit mon nom ... CLAVEL : « Messieurs les censeurs, bonsoir ».

Dans la morosité ambiante avec des suppressions d'emplois à la DGFIP qui n'en finissent plus, « à l'aveugle » comme avait dit le ministre Pierre MOSCOVICI lors de sa prise de fonctions sans retrouver la vue depuis, ce témoignage se veut certes humoristique mais n'en dénonce pas moins des dérives inacceptables privant cet exercice de son intérêt et inquiétant quant au mode de gestion des cadres.

Loin de nous l'idée d'en faire une question de personnes, opposant les uns aux autres, et stigmatisant les auditeurs qui ont l'obligation d'évoluer dans un cadre trop contraint et trop normé, souvent mal adapté aux missions autres que comptables, avec l'utilisation de couleurs infantilisantes et culpabilisantes.

Mais la hiérarchie locale doit veiller et se porter garante d'un déroulement de la procédure dans le plus strict respect de l'éthique, des valeurs de notre administration et des principes fondamentaux de l'audit : écoute, compétence, transparence, objectivité, indépendance.

Le mot audit ne vient il pas du latin « audire » qui veut dire écouter, entendre. L'élaboration de ces normes doit être transparente et de la hauteur de vue doit être prise dans l'interprétation des résultats relativement aux conditions d'exercice de l'activité (effectifs, tissu, charges) qui doivent être finement analysées.

Les audits portant sur des services à forte spécificité doivent pouvoir être confiés à des experts recherchés éventuellement dans d'autres services DGFIP. L'objectivité nécessite un véritable dialogue contradictoire, notamment sur toutes les questions techniques qui, dans ces conditions, ne peuvent souffrir in fine d'un désaccord d'interprétation.

Enfin, la question de l'indépendance de la procédure est nettement posée. Notre syndicat ne saurait admettre l'instrumentalisation de cette procédure qui consisterait à rendre les victimes de ces suppressions d'emplois coupables des difficultés dans lesquelles elles les ont plongées, afin de justifier des restructurations et des fusions futures. Selon l'adage populaire : « qui veut noyer son chien l'accuse de la rage ».

*
* *

Nous, cadres et cégétistes, pensons que notre vieux mode de fonctionnement militaro-hiérarchique doit mieux intégrer le besoin de citoyenneté qui ne saurait s'arrêter aux portes du CFP, dans le cadre d'un management moderne et efficace.

Le respect mutuel, la participation et le dialogue sont les conditions sine qua non d'un bon fonctionnement. L'expérience montre que toute décision, non préalablement concertée avec les intéressés, est souvent de mauvaise qualité. Elle a en plus pour effet d'entamer le capital confiance, nécessaire à toute organisation.

Toute manifestation d'autoritarisme, si sporadique soit elle, de quelque nature qu'elle soit et venant de qui que ce soit, est inadmissible. L'humain doit toujours être placé au centre de toutes les préoccupations. C'est l'essence même du service public, notre vocation.

La loyauté, valeur fondamentale de toute organisation, n'est pas à sens unique. Elle vaut bien sûr du bas vers le haut mais aussi du haut vers le bas, notamment à l'égard des chefs de service qui ne sauraient servir de boucs émissaires quant aux inévitables difficultés de fonctionnement découlant de ces suppressions d'emplois, et que personne ne peut plus décemment contester.

Stéphane HESSEL : « Indignez vous ».

Simone de BEAUVOIR : « Il est peu de vertus plus tristes que la résignation ».