

de sel

novembre 2013



contre le rapport Pêcheur, pour des solutions anti-crise !

Totalement soumis aux injonctions de la Troïka (Banque Centrale Européenne, Union Européenne, FMI) et des marchés financiers, les gouvernements français successifs prennent des décisions qui affaiblissent la capacité d'intervention de la puissance publique.

Partout en Europe, il s'agit de liquider les modèles sociaux construits au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Dans cette visée, les services publics sont sacrifiés sur l'autel de l'austérité. L'industrie et l'ensemble des emplois induits générés sont abandonnés au nom de la compétitivité dont le seul objectif est d'accroître les profits des actionnaires.

C'est bien dans ce contexte avec la mise en place de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) remettant en cause le code du travail par la déréglementation des licenciements, des salaires et des durées de travail que nous devons analyser le rapport Pêcheur commandé par le gouvernement et ayant été remis le mardi 29 octobre.

La CGT Finances Publiques alerte l'ensemble des fonctionnaires sur les orientations contenues dans la lettre de cadrage de ce rapport sur la fonction publique.

Ces orientations vont jusqu'à la révision de l'architecture statutaire, c'est-à-dire :

- la remise en cause des catégories A, B et C,
- la remise en cause des statuts particuliers,
- le développement de la mobilité interministérielle pour accompagner les suppressions massives de postes.

Elles rejoignent celles définies par la Ministre LEBRANCHU pour la conduite de l'agenda social fonction publique : individualisation de la gestion, adaptation des statuts aux restructurations, développement de la mobilité forcée, dénonciation des prétendues rigidités au statut.

Sous couvert de «modernisation», c'est l'ensemble des acquis de la fonction publique de carrière qui sont menacés. Sans attendre le rap-

port Pêcheur et en application des décisions du Comité Interministériel pour la Modernisation de l'Action Publique (CIMAP) du 18 décembre 2012, trois inspections générales ont d'ores et déjà rendu le 22 octobre 2013 un rapport sur "l'affectation et la mobilité des fonctionnaires sur le territoire".

Les 40 propositions formulées par les rapporteurs sont éloquentes. Les préconisations en matière de rémunération sont sans ambiguïté et notamment pour ce qui concerne les aides financières attachées à des zonages (zones urbaines sensibles par exemple), la recherche d'une interministérialité forcée, l'introduction de durées d'exercice des emplois en profilant ceux-ci, le développement des affectations au profil, l'intégration du critère de la mobilité comme élément d'évaluation des agents et notamment des cadres supérieurs, la limitation des possibilités d'intervention des CAP et une latitude plus grande laissée aux managers de proximité pour adapter la gestion du personnel aux nécessités locales, l'introduction de la notion de contractualisation sur certains emplois et, cerise sur le gâteau, l'inscription dans le statut du fonctionnaire d'une obligation de mobilité...

Ce rapport s'inscrit pleinement dans les principes de la Modernisation de l'Action Publique et du travail de sape engagé depuis trente ans pour remettre en cause le statut.

La loi de mobilité du gouvernement Fillon à peine abrogée (en partie), la notion de mobilité forcée reviendrait donc en force pour accompagner et faciliter les restructurations et abandons de missions.

A l'instar de ce qui s'est passé dans le secteur privé sur le droit du travail, l'objectif est bien de s'attaquer aux droits et garanties des agents que procure le statut de 1983 et de mettre à mal la notion de fonction publique de carrière.

En 2007, sous l'ère Sarkozy et de la RGPP, le n°2 du MEDEF déclarait qu'il fallait en finir avec les héritages du Conseil National de la Ré-

grain

sistance. Et bien, aujourd'hui, il est comblé ! Il aura été bref le temps de campagne où le Président déclamait dans ses meetings que l'ennemi était la finance ! En s'attaquant au statut général des fonctionnaires, à leur rémunération avec la nouvelle PFR (régime indemnitaire tenant compte des fonctions exercées, de l'expertise et de l'engagement professionnel), c'est bien la remise en cause de toutes les missions qui est posée pour aller vers leur abandon, leur externalisation voire leur privatisation.

À la DGFIP, le bras armé de ces attaques n'a d'autre nom que la démarche stratégique !

Il n'est pas inutile de rappeler en effet que les documents de la Direction Générale vont dans le même sens que ceux exposés dans le rapport. Ainsi dans le plan triennal de la Démarche Stratégique, Il est dit qu'il conviendra de : «Mettre en place un plan d'évaluation régulière des règles de gestion : délai de séjour, cartographie des RAN

(résidence d'affectation nationale), profilage de poste.»

Combattue en 2008 par les agents de la DGFIP, la CGT Finances Publiques dit non à la mobilité forcée ouvrant la porte aux possibilités de généralisation des licenciements dans la Fonction Publique !

LA CGT FINANCES PUBLIQUES EXIGE la tenue des engagements arrachés, grâce aux luttes DGFIP, de non application de toutes formes déguisées de la PFR dont le but est bien de tirer vers le bas les rémunérations !

LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE le respect des droits et garanties statutaires des agents (promotion, mutation, carrière...). Enfin, considérant le rôle spécifique de notre administration comme pilier des politiques de développement économique et de progrès social, la CGT Finances Publiques se prononce pour un plan d'urgence en faveur de l'emploi, des rémunérations et des conditions de vie au travail !

catégorie C : nouvelle grille au 1er février 2014

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat s'est prononcé le 6 novembre sur les nouvelles grilles applicables aux agents de la catégorie C. (Contre : CGT- FSU- Solidaires, Abstention : UNSA-CFDT-CFTC-CGC-FO)

Ce sont 1,6 millions de fonctionnaires qui sont concernés et se verront attribués un à dix points d'indice, soit 4.60 à 46 euros par mois ! On est très loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat dues au gel du point d'indice.

Après avoir affirmé que l'année 2013 serait l'année de la catégorie C, le gouvernement est passé en force avec des dispositions qui ne répondent pas aux exigences d'une

situation catastrophique, salariale et déroulements de carrière, et par ailleurs provoquent des distorsions avec les catégories A et B.

La CGT ne peut cautionner un dispositif qui reste marqué du sceau de l'austérité et qui, de plus, déséquilibre encore davantage la grille indiciaire.

Pour les trois versants de la fonction publique, la date d'effet est fixée au 1er février 2014. Elle a été annoncée en séance ce qui permet aux bénéficiaires de percevoir la GIPA pour 2013. La CGT avait protesté sur une application avant le 31 décembre 2013 (annoncée le 21 octobre en commission statutaire), ce qui aurait eu pour effet de rendre pratiquement nul des gains déjà faibles.

Le gouvernement a reculé de janvier à février ce faible gain indiciaire, prenant prétexte de la situation financière des collectivités locales, qu'il a lui-même organisé avec la baisse des dotations de l'Etat.

A noter que les grilles applicables dans la territoriale avaient recueilli un avis unanime CONTRE de l'ensemble des organisations syndicales au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale le 23 octobre.

Pour la CGT, les discussions sur l'ensemble des grilles A, B et C doivent s'engager pour une réforme globale dans le cadre d'un plan pluriannuel. La CGT est à l'offensive

Les mondes parallèles

Cela fait longtemps que nous dénonçons le grand écart entre les discours officiels et les réalités vécues par les agents.

Aujourd'hui on peut parler de gouffre entre la langue de bois de Berçy et des énarques, relayée fidèlement par les directions locales, et la réalité du terrain. D'un côté tout va bien et ça va même de mieux en

mieux. Process de travail, organigrammes fonctionnels, protocoles, indicateurs, déontologie... De mieux en mieux vous dis-je. De l'autre c'est moins reluisant, accueils bondés, questions des usagers, difficultés de paiement, crédit de TVA à rembourser, taxes locales à recouvrer, élus à renseigner, législation à avaler, doc indigeste, de plus en plus vite... Le

tout en étant de moins en moins nombreux, en fermant les services et en se serrant continuellement la ceinture.

Ce gouffre se mesure aussi au travers des audits. La BCR vient d'en subir un. Subir parce que les premières questions qui viennent à l'esprit des agents c'est pourquoi nous et quelles conneries on a faites. Désagréables sensations alors qu'au quo-

tidien, comme tous les services, on se dépatouille avec notre boulot, sans beaucoup d'aide, sans reconnaissance du travail accompli.

Mais ce n'est pas le plus important. La réalité de l'audit est édifiante. Les tableaux à remplir par les auditeurs prouvent bien toute l'incompréhension du travail réel et quotidien des services par la centrale. A force de vouloir découper le travail réel en rondelles de saucisson on arrive à

des aberrations voir à des façons de travailler qui ne peuvent pas exister. La volonté de la DG de vouloir tout mettre dans des jolies boites pour pouvoir contrôler tout notre travail va arriver à paralyser complètement les services. Avec une différence de taille : dans la vraie vie de la DGFiP on a des vraies missions à remplir avec des vrais usagers. Par exemple pour la BCR c'est de faire de la programmation pour le contrôle fiscal pour lut-

ter contre la fraude, pas d'essayer de faire rentrer telle ou telle tâche dans une boite. Et c'est bien sur cette mission que le service est régulièrement jugé. Sauf au moment de l'audit.

Ce sont bien ces mondes parallèles qui rendent difficile le vécu de l'audit. Cette incompréhension permanente entre une vision très abstraite du travail réel, voire fausse, et la réalité quotidienne. Cela participe au malaise grandissant dans les ser-

Promotion par liste d'aptitude : retour sur quelques principes

Les CAP locales d'élaboration des listes d'aptitude pour la promotion de C en B et de B en A se sont tenues les 12 et 13 novembre dans la Vienne. (Voir les comptes rendus des représentants de la CGT).

Les conditions et les modalités sont désormais communes aux 2 filières et des nouveautés sont apparues concernant notamment l'affectation des C en B pour les agents de la filière GP. Ils bénéficiaient jusque là d'un « droit au retour », garantissant aux promus, une affectation dans leur département d'origine. Ils pouvaient également, si leur affectation locales ne leur convenait pas, renoncer à leur promotion.

Désormais les promus participent au mouvement général national avec les autres agents de leur corps. Ils doivent également exercer, obligatoirement, leurs fonctions dans la catégorie B.

Ces nouvelles modalités ont suscité de nombreuses inquiétudes et ont découragé bon nombre d'agents. Il est difficile de modifier les règles tout particulièrement dans les situations de réduction des effectifs qui limitent le nombre de promus et les possibilités de mutation.

Les CAP locales examinent les projets des directions locales qui proposent à la DG les agents qu'elles considèrent les plus aptes. La liste des promus est ensuite arrêtée par la DG après avis de la CAP nationale.

Les représentants de la CGT par-

ticipent à ces CAP avec les mêmes principes que pour les autres CAP. Il ne s'agit pas pour nous de nous substituer à l'administration, en élaborant par exemple nos propres listes, mais de nous assurer que les règles, définies par l'administration, soient appliquées.

L'exercice n'est certes pas aisé pour les listes d'aptitude (LA). Si certaines sont clairement définies (conditions statutaires pour candidater par exemple) d'autres le sont moins. Ainsi les critères sont énoncés dans des termes généraux laissant une importante place à l'appréciation. Chacun s'accorde d'ailleurs à reconnaître que les choix sont subjectifs.

Il est bien difficile de contrôler un système opaque. Le rôle de nos représentants consiste à obtenir un peu plus de transparence en évoquant un certain nombre de dossiers et connaître ainsi les motifs qui ont conduit à ne pas retenir certains candidats.

A la suite des débats, la liste initiale peut-être complétée (voir modifiée) par la direction locale.

Le système de promotion par LA repose sur un système qui privilégie le mérite en toute opacité. L'arbitraire n'est pas dans nos valeurs. Nous défendons l'égalité de traitement des agents, dans l'accès à un grade comme pour le reste. Elle est la garantie de l'égalité de traitement des usagers du service public et des contribuables. C'est pourquoi nous privilégions la voie du concours et celle de l'examen

professionnel.

Nous défendons également l'égalité de traitement des agents lors de leurs affectations. Si les situations individuelles (vie familiale notamment) et l'expérience professionnelles doivent être prises en compte, elles doivent l'être de la même manière pour tous, quelque soit le mode de recrutement. Il est alors difficile de défendre le droit au retour pour les seuls promus par LA quand les lauréats du concours ou de l'examen professionnel n'en bénéficient pas. Ce serait renoncer au principe d'égalité et donner un bonus à un mode de sélection qui doit, pour nous, rester une exception.

La défense de valeurs et de principes ne nous fait pas perdre de vue pour autant la réalité et les préoccupations des agents. La promotion ne doit pas conduire à un éloignement géographique incompatible avec une vie familiale. Elle écarterait ainsi les femmes qui constituent les gros bataillons de la catégorie C et sont souvent moins mobiles en raison des charges familiales.

Pour nous, cette dimension doit être prise en compte quelque soit le mode de sélection. Elle passe par des affectations précises dans le cadre du mouvement national, comme par la définition de règles de priorités. Elle passe également par une fluidité du mouvement de mutation qui ne peut être garantie que par une politique de l'emploi digne de ce nom.

La multiplication des thermomètres ne soigne pas le malade !

La DG a convoqué les organisations syndicales pour un groupe de travail, le 29 octobre, en vue de concrétiser l'annonce, par le Directeur Général, de la création d'un baromètre social (sous forme d'enquêtes en ligne auprès des agents). La CGT Finances Publiques a décidé de ne pas y participer

La raison en est simple. Depuis plusieurs années, les discussions sont engagées avec l'administration sur le dossier « conditions de vie au travail ». Des instruments de mesure et de prévention ont déjà été mis en place qui permettent de percevoir la réalité de la vie au travail (Duerp, Tableau de veille social, EDD...). Par ailleurs, au niveau local, de nombreuses sections syndicales ont élaboré des questionnaires en direction des agents.

La réalité est donc largement connue : elle est celle d'une dégradation continue des conditions de vie au travail particulièrement sous le poids des suppressions massives d'emplois, des restructurations de services et d'un management ancré sur la seule satisfaction des indicateurs. La diminution du nombre de ces derniers, affichée par l'administration comme une amélioration de la situation, ne change rien à la démarche de fond qui

continue à prévaloir.

Le mal être au travail est un phénomène avéré et croissant qui touche toutes les catégories, comme le pointe un rapport des médecins de « prévention » du ministère de l'économie et des finances dont la presse vient de faire état. Les suicides ou tentatives, les pathologies liées au stress, les multiples expressions de souffrance au travail de la part d'agents sont révélateurs de la dégradation des conditions de vie au travail.

Si la CGT a toujours considéré utiles des instruments de mesure elle n'a cessé de dire qu'ils n'avaient de sens que dans l'objectif réel d'un changement d'orientations permettant aux agents d'accomplir toutes leurs missions dans de bonnes condi-

tions.

Force est de constater que c'est le chemin inverse que continue à prendre la Direction générale en poursuivant sa politique de réduction d'effectifs, de réformes et restructurations régressives qui sont au coeur de la démarche stratégique.

A quoi sert de multiplier les thermomètres quand on se refuse à soigner le malade ? L'affichage a des limites qui sont aujourd'hui largement atteintes.

Ajoutons qu'au moment où les restrictions de crédits malmènent le fonctionnement des services, la Direction générale envisage, pour la mise en place de ce baromètre social, d'avoir recours à un « prestataire externe » qui ne travaillera certainement pas gratuitement.

La CGT Finances publiques, avec les agents, continuera à agir pour que la vie au travail ne soit pas synonyme de difficultés et de souffrance, pour gagner des améliorations concrètes... et pour que la Direction générale dépasse la stratégie du thermomètre. Cela commence d'ores et déjà par répondre aux revendications sur l'emploi et les moyens nécessaires à l'exercice des missions.



Si vous souhaitez recevoir des informations par mail de la section CGT finances publiques de la Vienne envoyez un mail à cgt.drifip86@dgfip.finances.gouv.fr ou directement auprès d'un-e militant-e.

Vous pouvez consulter notre site internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/86/>