



DECLARATION LIMINAIRE CTL 22 MARS 2017

Nous nous situons à un mois d'une échéance aux enjeux particulièrement importants pour notre pays, les salariés, les retraités, les privés d'emploi et, plus largement, pour toute la population.

Depuis cinq ans, la Fonction Publique et les fonctionnaires ont subi de plein fouet une politique de remise en cause des services publics et de régression des droits et garanties des fonctionnaires qui s'est traduite par :

- une revalorisation indiciaire minime au terme de six ans de blocage des salaires et une revalorisation des carrières insignifiante, pour faire référence au protocole PPCR, qui sont bien loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat subies ces dernières années
- la poursuite d'une politique de suppression d'emplois qui met à mal les services publics et les conditions de travail des agents.
- des réformes, comme par exemple la réforme territoriale, véritables machines de guerre contre les missions publiques et le service public de proximité.

Dans notre département, cela se traduit par la fermeture de multiples trésoreries, la fusion de services, la concentration de certaines missions sur 1 ou 2 pôles au niveau départemental, etc

- une volonté de ne pas respecter le dialogue social. Si l'exemple de la loi Travail imposée au forceps du 49-3 en est la manifestation la plus flagrante, nous n'oublions pas que le gouvernement a imposé de manière autoritaire le protocole PPCR alors qu'il était rejeté par une majorité de syndicats. Et aujourd'hui, il entend baillonner les représentants et élus des OS dans les organismes paritaires.

Et aujourd'hui, la Fonction Publique fait l'objet de nouvelles menaces dans le cadre de la campagne présidentielle, certains candidats promettant le pire : centaines de milliers de suppression d'emplois, remise en cause du statut et j'en passe de meilleures.

Parce que nous voulons pouvoir remplir pleinement nos missions de Service Public, il est indispensable que les agents disposent des moyens humains, logistiques et réglementaires à la hauteur des besoins.

Cela passe par :

- Le renforcement de nos missions publiques, du Statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers ;
- L'arrêt des fermetures de trésoreries et des restructurations à tout va des services ;
- Des créations d'emplois statutaires ;
- L'augmentation du pouvoir d'achat qui passe nécessairement par une nouvelle et immédiate revalorisation de la valeur du point ;

- De véritables améliorations de carrière pour tous, qui appellent bien d'autres mesures que le protocole PPCR ;
- L'abandon du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires ;
- Le maintien et le renforcement d'une action sociale au niveau ministériel et interministériel ;
- L'abandon du prélèvement à la source et la mise en œuvre d'une politique de rééquilibrage de la fiscalité entre les ménages et les entreprises, et de réels moyens de contrôle et de lutte contre la fraude et l'évasion fiscales.

Après avoir supprimé de multiples points de contacts avec les usagers, réduit les horaires d'ouverture des services, créé des centres de contacts pour masquer la dégradation de l'accueil téléphonique, généralisé sans moyens supplémentaires l'accueil personnalisé sur rendez-vous... le directeur général propose maintenant que la DGFIP achète à La Poste la possibilité pour des agents des Finances Publiques d'assurer l'accueil des usagers dans les Maisons de Services au Public postales.

D'une certaine manière, c'est reconnaître que la DGFIP en supprimant des centaines de trésoreries et en démantelant son maillage territorial s'est éloignée des usagers.

La CGT Finances Publiques considère que les missions de la DGFIP doivent être exercées par des agents sous statut et dans des services de proximité et de pleine compétence.

Sur ce point comme sur bien d'autres, ce qui caractérise l'attitude de la Direction Générale, c'est la précipitation et l'absence réelle de concertation avec les personnels et leurs représentants. Mais cela ne lui suffit pas puisqu'elle entend aujourd'hui baillonner l'expression des organisations syndicales et de leurs représentants qui ont la confiance, les dernières élections professionnelles en attestent, de plus de 85 % des agents.

Nous voulons bien évidemment parler des modifications que la DG entend imposer en matière de fonctionnement des organismes paritaires et que vous nous proposez aujourd'hui d'avaliser concernant le règlement intérieur du CTL.

Alors que les discussions au niveau ministériel sur le dialogue social et le statut de l' élu sont encore en cours, il est inadmissible que le Directeur général impose des changements radicaux dès le 1er janvier 2017, balayant d'un revers de main et en cours de mandat, les modalités de fonctionnement de toutes les instances représentatives.

Depuis deux années la Direction générale s'attaque aux règles de gestion des personnels avec pour seul objectif d'imposer ses « lignes directrices », destructrices pour le service public et les personnels. Et maintenant, elle veut de façon totalement unilatérale et brutale, retirer aux élus représentants des personnels, les moyens d'assurer ce rôle de représentation et de défense auxquels les agents sont nombreux à faire appel.

Changer les règles de fonctionnement, en cours de mandat est tout à fait inacceptable. Avec moins de moyens, les élus auront moins de possibilités d'accomplir leur mandat dans les conditions satisfaisantes pour la défense des droits et garanties des personnels.

Où se situe l'urgence de modifier le règlement intérieur des CTL et des CAP ? Avons-nous, en Seine-et-Marne, constaté le moindre dysfonctionnement nécessitant une telle réécriture ?

Pourquoi réduire de moitié le temps de préparation et de compte rendu des réunions institutionnelles ? Voulez-vous nous obliger à faire un choix entre la préparation des dossiers en amont des séances du CT et le compte-rendu que nous devons aux agents de ces réunions en notre qualité de représentants du personnel ? Soyez assurés que nous ne ferons pas ce choix.

Pourquoi ne convoquer que les titulaires et pas les suppléants aux commissions alors que ce mode de fonctionnement n'a jamais posé de problèmes sinon pour signifier que vous entendez étouffer la voix des représentants du personnel ?

Pourquoi refuser aux suppléants le remboursement de leur frais de déplacement ? Que représente dans le département le coût de ces frais par rapport à un budget de fonctionnement de 7 millions d'euros? Sans doute moins de 0,05 %. Mais puisque le budget de fonctionnement est à l'ordre du jour, nous vous demandons de nous communiquer le coût qu'a représenté en 2016 la participation des suppléants sans voix délibérative aux CTL, CAPL, CHS-CT et CDAS.

Pour ce qui concerne le budget 2017, nous constatons que la Dotation Globale de Fonctionnement est passée de 2013 à 2016 de 8 097 945 € à 6 929 921 € soit moins 1 178 024 € (- 14,5 %). La DGF initiale de 2017 s'élève à 6 202 903 € soit moins 1 354 858 € (- 17,9 %) par rapport à 2013 et - 6,7 % par rapport à l'an dernier.

Quoique que vous écriviez et quoique vous disiez, cette diminution sensible des moyens de fonctionnement a des conséquences sur les conditions de vie au travail et les conditions de travail des agents.

On peut s'attendre à ce que les «économies» de tous genres, du pinaillage sur les fournitures à la fermeture de nouvelles trésoreries, soient à nouveau de mise dans les services. Les loyers représentent près de 20 % du budget de fonctionnement, 1 314 295 € très exactement. Nous demandons à connaître le détail de ce poste.

Vous vous targuez de la réalisation d'économies substantielles en 2016 pour mener à bien l'exécution budgétaire 2017 mais vous concluez en écrivant : *“ Ainsi, en l'état actuel des ressources notifiées et sur la base des prévisions de dépenses pour l'exercice 2017, il existe un risque d'impasse budgétaire potentiel en 2017. ”*

Pour nous, cela se passe de commentaires.

Sur la formation professionnelle, vous faites état, dans le bilan 2016, d'une augmentation du nombre de jours de formation et de stagiaires mais cela résulte principalement des formations “ large public ” telles que les e-formations “ quasi obligatoires ”.

De 2015 à 2016, le nombre de stagiaires dans des stages nationaux et/ou régionaux est en forte régression : 980 en 2016 contre 1145 en 2015 soit - 14,4 %. Il en est même pour le nombre de jours de formation : il est passé de 2932 à 2584 soit - 11,9 %.

Autres points significatifs :

- 1 un recul de la formation pour les métiers de la gestion publique
- 2 57 % des e-formations non validées par les stagiaires
- 3 un taux d'abstention dans les actions de formation qui tourne autour de 20 % depuis 2 ans et représente 628 agents en 2016.

Autant de clignotants des difficultés de plus en plus importantes que les agents rencontrent pour se former dans un contexte d'accroissement de la charge de travail.

Sur les parcours de formation, les agents jugent que les actions de formation arrivent trop tardivement *et ne sont pas positionnées au plus près possible de la date de prise de fonction* comme cela est mentionné dans votre document. Sur ce point, la DG a fait un virage à 180 ° en passant du « respect des métiers » (mais nous ne nous faisons aucune illusion quant à cette promesse destinée à faire passer la pilule de la fusion) à la banalisation des affectations or qu'on soit agent de catégorie A, B ou C, on ne s'improvise pas du jour au lendemain en agent expérimenté en recouvrement ou en assiette et les parcours de formation sont loin de répondre

aux besoins.

Enfin, pour revenir sur le point à l'ordre du jour concernant le RI du CTL, la CGT Finances Publiques, attachée au respect de la démocratie, du droit syndical et des représentants et élus des personnels, tout comme à la défense individuelle des agents dans un cadre collectif, votera contre le nouveau règlement intérieur présenté à ce CTL.

Les élues CGT Finances Publiques 77 Dadouche Karine, Marinho Maria et Sylvie Risacher