



Déclaration liminaire – CTL du 12 novembre 2018 –

Monsieur le Président,

Nous nous réunissons à nouveau dans un contexte extrêmement difficile pour l'avenir de la Fonction Publique et bien évidemment pour celui de notre administration. Chaque jour voit de nouveaux projets, de nouvelles déclarations effectués par un gouvernement dont le seul but est d'en finir avec le statut des fonctionnaires.

Se rajoute la future réforme des retraites. Seule la CGT semble contre cette réforme à en croire Jean-Paul DELEVOYE, haut-commissaire à la réforme des retraites, à la sortie de ce qu'il présente comme une amélioration des conditions de retraite.

La CGT a été de toutes les batailles ayant permis le progrès social dans notre pays, elle ne va pas assister à sa régression sans réagir. La sécurité sociale, dont la retraite est une branche, a été créée sous l'impulsion d'Amboise Croizat, sur des principes simples « La Protection Sociale vise à protéger les personnes des évolutions et des aléas de la vie (...) ».

Elle doit reposer sur la Sécurité sociale avec pour principe « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ». Or, en créant une retraite par point, chacun cotisera pour soi, il en sera ainsi terminé de la solidarité. Pire encore, les politiques et les financiers qui à terme veulent mettre la main sur cette branche qui pour eux rime déjà avec dividendes, pourront, à leur bon vouloir, agir sur la valeur du point et ainsi diminuer les pensions de chacun.

Retraites, Plans de départ volontaire, contrat à 5-10-15 ans, rémunération au mérite et la création d'un nouveau mode de recrutement le contrat de mission ... les 5 millions d'agents de la Fonction Publique sont bien aujourd'hui le cœur de cibles de politiques dévastatrices mises en place par ce gouvernement. Et à travers eux, c'est bien la conception de l'action publique, un modèle de société qui est remis en cause.

C'est inacceptable et contrairement à ce que certains essaient de faire croire la population est attachée aux services publics ! Regardez ce qui se passe pas très loin d'ici avec la lutte contre la fermeture de la maternité du BLANC dans l'Indre. Et les différents sondages effectués ces derniers mois montrent cet attachement notamment à des services publics de proximité. Mais tout cela a un coût que refuse de financer un gouvernement qui préfère poursuivre et amplifier sa politique au bénéfice des plus riches.

La cure d'amaigrissement va se poursuivre pour l'État et les collectivités locales. Seuls sont épargnés les ministères de la Justice, notamment pour la construction de prisons, de la Défense et de l'Intérieur, où les effectifs augmentent. Pour le reste, la fonction publique d'État devra supprimer 4 164 postes de fonctionnaires. Il s'agit donc d'un budget contre la solidarité et contre les services publics.

Le gouvernement prévoit la suppression globale de 120 000 postes de fonctionnaires dont 50 000 dans la Fonction Publique d'État. Dans ce cadre, la DGFIP et « son exemplarité » n'est pas oubliée.

Le Comité technique de réseau du 20 novembre prochain annoncera le détail de cette saignée pour la DGFIP. Alors qu'en moins de 10 ans, plus de 20 000 emplois ont été supprimés à la DGFIP, les choix gouvernementaux s'orientent à nouveau clairement vers l'utilisation de la DGFIP et de ses personnels comme principale variable d'ajustement budgétaire. Ce sont entre 16 et 18 000 emplois qui pourraient être supprimés à la DGFIP d'ici 2022.

Comment dans ce cadre allons nous exercer nos missions ? Et lesquelles par ailleurs ? Que restera-t-il à la DGFIP ?

Sommes-nous les seuls à entendre les craintes et à ressentir les angoisses de l'ensemble de nos collègues quant à l'avenir des missions, du réseau, de leurs conditions de travail et de leur avenir professionnel.

En ce qui nous concerne, nous croyons en nos missions, nous croyons au rôle essentiel du service public. Dans le contexte incertain et inquiétant de la mise en place de CAP 22 qui va commencer, nous continuerons à combattre avec détermination la casse du service public et celui des finances. Nous ne nous résoudrons ni au fatalisme ambiant ni à l'esprit de défaitisme qui aujourd'hui s'expriment au sein de notre administration.

Cette attitude nous la revendiquons aussi au plan local.

L'Indre et Loire ne sera pas une fois de plus épargnée par les suppressions d'emplois. Et nous en connaissons les effets : toujours plus de travail pour les collègues, de moins bonnes conditions de travail, de nouvelles restructurations et des réorganisations de travail sans cesse renouvelées... Et là-dessus se rajoute le PAS qui nous le savons va pressurer encore plus les services SIP/ SIE et la trésorerie de Château-Renault. Quelles mesures concrètes allez-vous mettre en place pour assister ces services ? Comment allez vous faire pour absorber le flux des questions des usagers ? Comment accompagner les agents ? La mise en place de réponses organisationnelles à moyens constants ne répond pas aux revendications des agents.

Concernant le dispositif d'entraide ou travail à distance dont vous nous présentez une fiche pour les SIE de Loches et Chinon. Au vu de votre fiche, la solution peut être pire que le mal car d'un côté on augmente la charge de travail en transférant quelques effectifs et de l'autre paradoxalement aussi sans pour autant mettre les moyens. Bref, le risque est que cela se passe mal et détériore encore plus les conditions de travail déjà dégradées. Mais nous y reviendrons plus précisément lors de l'évocation de ce point à l'ordre.

Autre problème de la souffrance au travail, nous tenons à rappeler les propos tenus lors du dernier CTL concernant la mise en œuvre du CSRH et des souffrances que cela engendre chez certains agents et sur le service. Nous rappelons également les difficultés et la quantité de travail multiplié par 5 que la mise en place du CSRH entraîne au sein du SLR lui-même.

Oui nous pouvons parler de souffrance collective au travail quand la charge de travail augmente de façon exponentielle pour combler entre autres le manque de formation des agents du CSRH sur la paie. Nous pouvons parler de souffrance au travail quand les agents du CSRH se sentent démunis et en stress pour accomplir leur mission. Et nous ne sommes pas les seuls à le faire, ce sujet a été évoqué par une autre organisation syndicale au dernier CDAS . Nous sommes allés voir les agents ce matin, nous en reparlerons quand le point sera évoqué.

Et que va -t-il-il se passer au 1^{er} janvier avec l'extension du périmètre pour le CSRH de Tours et le SLR ? Que comptez-vous faire pour doter le SLR des effectifs nécessaires pour absorber cette nouvelle charge de travail ? D'autant que c'est vrai depuis trois mois 4 personnes de l'équipe de renfort aident le service et permettent à celui-ci d'éviter le pire. Pour autant, ce n'est pas une situation tenable. La question du comblement des vacances d'emplois du SLR est crucial d'autant que 3 agents partent en retraite en 2019 avant le prochain mouvement de mutations. Il convient que cette situation soit réellement prise en compte ; Il en va de la qualité de la paie des agents des Finances publiques mais aussi de celle des agents des autres administrations.

Si je reprends Ulysse, dans le cadre de son plan national d'amélioration des conditions de vie au travail, la DGFIP a décidé de renforcer son offre d'écoute et de soutien en confiant à un prestataire spécialisé (Pros-Consulte) la mise en place de deux plate-formes téléphoniques, l'une destinée à l'ensemble des agents et l'autre dédiée spécifiquement aux problématiques managériales.

Si c'est la réponse apportée, dispositif d'écoute, sous numéro vert gratuit ...cela pourrait nous faire sourire si l'enjeu n'était pas si grave... En dehors de reconnaître que les difficultés sont bien réelles, il faudra autre chose pour répondre à des agents en souffrance au travail. Il ne suffit pas de se réfugier derrière le tout psychologique.

Pour la CGT Finances Publiques, clairement, c'est le travail qui est malade pas les agents !