



Déclaration liminaire CTPD du 15/04/2008

Monsieur le Président,

Les représentants des personnels du **SNADGI-CGT 43** ont crû comprendre que vous jugiez notre dernière déclaration liminaire un peu longue. Vous avez raison cela demande beaucoup de travail. Toutefois sachez que ce travail, même s'il n'est pas souhaité par tous et encore moins reconnu, demande un investissement certain, pour ne pas dire méritoire.

Très à l'écoute de tous vos propos et attentifs à vos écrits, nous aussi, nous nous félicitons que les conditions de travail des agents dont vous avez la charge, soient une de vos priorités, annoncées aussi très clairement par le Président de notre CHS-DI. Est ce une coïncidence, notre Ministre M. Woerth en fait une priorité et le Ministre du travail M. Bertrand a même été, dernièrement, le destinataire d'une étude sur le sujet.

Cela nous comble de bonheur. En effet, M. le Président, c'est un sujet central de nos interventions. Vous pourrez le vérifier sur de nombreux procès verbaux des CTPD ou des CHS. Jusqu'ici, il faut le reconnaître nos différents interlocuteurs faisaient, trop souvent, preuve d'un autisme manifeste. Certains disent même que c'est tout simplement de la mauvaise foi. Votre prédécesseur, par exemple, n'hésitait pas à nous dire que lorsqu'il passait dans les services il ne voyait et n'entendait que des agents serins. Belle musique vous en conviendrez.

Pourtant, la mise en place d'un rapprochement récent nous a obligés à intervenir fermement auprès de notre directeur. En effet, malgré notre opposition farouche à la mise en place de cette réforme dans des conditions très difficiles, en terme de gestion des personnels, de conditions de travail et matériellement, notre DSF a voulu absolument sa mise en place dès le 21 janvier, confondant manifestement vitesse et précipitation.

Aujourd'hui nous voulons insister sur les conditions de travail. Elles sont tout simplement limites pour une grande majorité des agents des nouveaux secteurs accueil-gestion **qui subissent en même temps le rapprochement CDI/CDIF**. C'est une réalité et ce n'est pas votre passage dans ce service peu après notre intervention qui a changé quoi que ce soit. **Alors que penser** de vos propos lorsque vous dites, tranquillement, que vous n'avez pas « **senti le vent de la panique** » même si vous reconnaissez que cela peut être dur pour certains, surtout issus du CDIF !!

Cela nous semble un peu léger de la part d'un responsable qui déclare clairement qu'il est spécialiste des questions de stress lors d'un récent CHS et qui affirme en temps que Directeur ou Président de CTPD que la question du « bien être des agents » est pour lui centrale.

Que faut-il penser de ce grand écart entre des déclarations et des écrits clairs et la réalité du terrain ? Sans être grands devins, nous pouvons vous affirmer que cela risque d'être pire, tantôt...

Vous n'ignorez pas que donner un "sens" à une difficulté rencontrée dans le travail la rend toujours moins pénible. Une contrainte sera d'autant plus acceptée qu'elle fait partie du travail normal, qu'elle permet d'atteindre un objectif valorisé et valorisant....

Vous n'ignorez pas que trop de mutations, de turn-over, ou de déplacements entre services engendrent l'absence d'esprit d'équipe, des risques de conflits entre les anciens et les nouveaux, sans parler d'une possible désorganisation liée aux difficultés d'adaptation.

Dans ces conditions il faudrait avoir les moyens de donner un sens acceptable au travail. **La souffrance au travail** n'est plus seulement le problème du médecin du travail, mais aussi celui des directions des ressources humaines, qui... peuvent stresser à leur tour ! Alors pourquoi pas, pour améliorer le climat dans les services, envisager des plans de convivialité, comme chez **Renault**, concerné au premier chef par ces problèmes et parfois cité comme exemple où les

salariés sont, soit disant, si fiers d'y travailler. Pourquoi pas prévoir au menu: un déjeuner obligatoire entre collègues. Le rêve serait, ici, un séminaire à Chomelix. Le dernier a permis la signature d'une Charte de bonne conduite mémorable, mais secret défense.

Une fois n'est pas coutume nous ne résistons pas à citer, en prime, une petite pensée sur ce sujet d'un de nos grands écrivains, Jean de La Bruyère :

"Les postes éminents rendent les hommes grands encore plus grands, et les hommes petits encore plus petits". Cela peut facilement se vérifier à tous les niveaux...

Vous n'ignorez probablement pas que notre administration va missionner la MEL pour faire une **analyse approfondie sur la mise en place de CDI/CDIF**. Le rapport demandé sortira avant la fin de l'année et sera, pour une fois, **discuté avec les syndicats à la demande du SNADGI-CGT**. A l'évidence, la **Direction Générale** se méfie de plus en plus des remontées des **DSF locales**, toujours promptes à donner une vision idyllique des services en général et de **CDI/CDIF** en particulier. Le même phénomène se vérifie en local entre les responsables de service et vous même. Est ce normal ? Un déroulement de carrière harmonieux souffrirait-il d'une publicité de la réalité du terrain, faisant fi de la souffrance des agents de base.

Aujourd'hui, grâce entre autre au **grand mérite** de l'entretien d'évaluation dans le cadre de la notation, c'est le **règne de plus en plus fréquent du chacun pour soi**, dans **un climat de méfiance et de rivalité accrues**. En êtes-vous conscient ?

Encore une fois, M. le Président, nous sommes dans l'obligation de vous informer que trop d'agents de votre direction sont placés « de force » dans des conditions inacceptables aussi bien matériellement que moralement.

Un autre sujet doit actuellement vous interpellier. Un projet de loi va être soumis rapidement à nos parlementaires. Il traite de la **mobilité des agents de l'Etat**. Que du bonheur...

Alors que **le Ministre Woerth endormait les syndicats** dans de longues discussions sur la **fusion DGI/DGCP**, il concoctait un projet de loi qui remet en cause nos statuts et nos garanties collectives.

Monsieur Woerth, **Ministre de la Fonction Publique**, a aussi transmis aux fédérations de fonctionnaires ce projet de loi et les décrets d'accompagnement.

Ces textes ont été avalisés le 19 mars, par le conseil supérieur de la Fonction Publique et par le Conseil des Ministres le 9 Avril. Cela va donc très vite.

Monsieur Woerth a tenté de faire croire aux agents des Impôts et du Trésor qu'ils auraient le maintien des règles de gestion DGI et CP durant une phase transitoire, CF son discours sur la gestion des personnels fusionnés. **Il a promis** le maintien à résidence. Mais, demain quels textes vont s'appliquer, alors que la loi qu'il veut faire passer ce printemps est la remise en cause totale de toutes nos garanties... N'est-ce pas un double langage ?

Que dit ce projet de loi ? Quelques exemples.

L'article 7 «sur le développement des mobilités» crée une situation nouvelle qui peut s'appliquer au fonctionnaire **«dont l'emploi a été supprimé ou modifié de façon substantielle»**.

En clair, cela concernera l'agent dont le poste a été supprimé et qui n'a pas trouvé d'autre poste en application des règles habituelles de mutation. **Ce sera le cas de milliers d'agents en surnombre dans le cadre des restructurations liées à la fusion.**

*« Le fonctionnaire bénéficiant d'une réorientation professionnelle n'exerce plus ses fonctions dans le service où il se trouvait affecté. Toutefois, il demeure dans son corps d'origine et continue de percevoir son traitement ... La réorientation est prononcée pour une durée maximale de deux ans. **Au terme de cette période**, et à condition que l'administration ait accompli toute diligence utile pour favoriser la réorientation professionnelle du fonctionnaire, **celui-ci peut être placé d'office en disponibilité ! !***

Or, en disponibilité on n'est plus payé. Il s'agit ni plus ni moins que d'une **remise en cause de la garantie de l'emploi**. Vous pouvez devenir fonctionnaire non payé ! Quel progrès...

C'est la mise en place de plans sociaux pour l'administration.

« L'administration définit avec le fonctionnaire placé en réorientation professionnelle un projet personnalisé d'évolution professionnelle ayant pour objet :

1° de favoriser sa réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service ou dans une autre administration ;

2° d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ;

3° d'accéder à un emploi dans le secteur privé. Les actions et moyens engagés dans le cadre du projet personnalisé d'évolution professionnelle ainsi que les obligations mutuelles entre l'intéressé et son administration sont précisées par voie de convention.

Dans cette situation, le fonctionnaire peut être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration.

Si au bout de 2 ans vous n'avez pas accepté ce que l'on vous impose vous ne serez plus payé !

Un exemple concret facile à comprendre. Lors de la mise en place des **DLU**, un des deux responsables actuels, **le DSF ou le TPG** va devenir le **grand chef local**. Imaginons que le « **laissé pour compte** » soit réorienté pour une période de 2 ans. Au bout il s'avère que l'administration décide de le mettre en disponibilité d'office. Que se passe-t-il ? Ce dernier sera toujours fonctionnaire, mais sans rémunération, **au chômage quoi**. A moins que le privé ne l'attire.... C'est quand même un peu tard pour y faire carrière d'autant que là les requins sont encore plus voraces. C'est 3 rangées de dents minimum. Evidemment il pourra toujours se tourner vers le **SNADGI-CGT**, car là sera probablement son intérêt. Alors aujourd'hui, même si vous ne croyez pas à cette éventualité, croyez vous vraiment qu'elle puisse être agréable pour la très grande majorité des personnes que vous êtes censé conseiller, protéger, guider ?

L'article 8 indique que « lorsque les besoins du service le justifient, les fonctionnaires de l'Etat peuvent, avec leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière ».

En clair, fonctionnaire d'Etat et commis à la ville ... et pourquoi pas brancardier la semaine d'après.

On imagine le chantage auquel peut donner lieu ce dispositif : si vous n'acceptez pas de changer de résidence, vu qu'il n'y a plus de poste pour vous, vous devrez accepter un temps partiel à la ville ou à l'hôpital.

Aujourd'hui, le statut interdit ce cumul d'emplois. Notre statut ne nous donne vocation à occuper que des emplois de la DGI, hormis la procédure du détachement qui est temporaire.

Mais le gouvernement veut faire sauter les obstacles statutaires à la mobilité. C'est ainsi qu'un des projets de décret stipule que les fonctionnaires peuvent exercer les fonctions afférentes à leur grade dans les services d'autres départements ministériels sur la base d'une simple affectation et que le projet de loi prévoit la possibilité d'intégration directe du fonctionnaire dans la fonction publique territoriale ou hospitalière.

Quant aux projets de décrets, ils définissent l'accompagnement social de la mobilité

Un projet instaure une prime de restructuration pour les fonctionnaires « **mutés ou déplacés dans le cadre de la restructuration de leur service** ». Le même projet attribue une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui a du abandonner son emploi suite à la mutation ou au déplacement du fonctionnaire dont le service a été restructuré.

Un autre projet de décret institue une indemnité de départ volontaire de la fonction publique d'Etat pour les fonctionnaires des services restructurés. Son montant maximal est fixé à deux ans de rémunération.

Cette loi et ces décrets, s'ils devaient être adoptés, instaureraient une véritable flexibilité de l'emploi dans la fonction publique et remettraient en cause des garanties statutaires fondamentales, à commencer par la garantie de l'emploi. Ils sont le complément du plan de suppression de postes sans précédent que le gouvernement veut faire passer dans le cadre de son budget pluriannuel 2009-2011, à hauteur de 100 à 200.000 suppressions de postes dans la

fonction publique d'Etat, dont 30 000 à la DGFP.

La fusion DGI-CP c'est la fusion des deux administrations centrales avec à la clef des centaines de suppressions d'emplois, c'est la fusion des directions départementales des deux administrations. c'est la fusion des services avec la constitution des **SIP** et la constitution des pôles de recouvrement complexes qui sont appelés à regrouper le recouvrement dit complexe des particuliers et des professionnels.

Avec cette fusion des services (sans même parler de CDI-CDIF), ce sont des restructurations d'une ampleur inégalée. C'est sans doute pourquoi M. Woerth a annoncé pour nous un régime de « faveur » dans le cadre de la fusion : au minimum le non remplacement de 58% des départs à la retraite.

Le fait est que la fusion DGI-CP prépare un plan de suppression de postes de très grande ampleur, auquel vous allez participer.

Nous qui voyons tous les jours, sur le terrain, les difficultés que génèrent les restructurations, fusions, rapprochements, transferts, voire externalisations, nous savons ce que portent en lui ce projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires. Nul doute que vous même en soyez conscient, comme probablement la plupart de vos collaborateurs proches. Certains d'ailleurs n'ont pas caché leurs inquiétudes, pour ne pas dire plus. Où est la frontière entre loyauté et soumission....

Dites nous, M. le Président, si vous serez content d'appliquer sans état d'âme ce projet devenu Loi. Il fera l'objet d'un débat à l'assemblée nationale le 17 avril prochain dans le cadre des discussions sur la **Révision Générales des Politiques Publiques (RGPP)**. Cette **RGPP** vient tout juste d'être présentée, le 4 Avril, par notre Président. Le conseil des Ministre du 9 Avril en a précisé certains axes.

Elle comporte, entre autre, une proposition précise nous concernant : la **transformation en agence des Impôts et en agence de gestion des comptes publics**.

Nous vous informons clairement que la très grande majorité des agents sont légitimement très inquiets de cette attaque frontale contre nos statuts. Demain tous les postes pourront être offerts au privé et comme en Italie, un des modèles actuels, c'est d'abord les postes de commandements qui seront occupés par des personnes formatées au dogme libéral de la performance, générée par la **productivité** et le **rendement** et mesurée à coup d'**indicateurs**. Si vous en avez le temps lisez les 166 mesures annoncées et attardez vous particulièrement sur le chapitre « **CHANTIER DE MODERNISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES** ». Là, il n'y a que du bonheur pour tout fonctionnaire qui se respecte. Sans en dresser une liste exhaustive voilà quelques orientations que vous allez être obligé de nous imposer. En commençant par les cadres, vous ne serez plus le seul à être largement rémunéré par rapport à vos résultats. Toute la hiérarchie devra passer un contrat et surtout s'y tenir. Dans ce contexte la **charte de l'encadrement** trouvera l'occasion de prouver toute son utilité. Sur ce premier point nous espérons que ces collègues feront preuve de solidarité entre eux, sinon ça promet. Une précision importante, le recrutement pour les postes de commandement pourra être ouvert au privé.... Pour une durée délimitée et avec des objectifs précis. Des « **agences** » pourront être créées pour des durées allant jusqu'à 5 ans, avec obligation de résultats. Que du bonheur on vous l'avait dit. **Un nouveau droit effectif est créé pour les fonctionnaires**, celui de la **mobilité**. Plus d'entraves liées au statut. Un agent pourra librement migrer vers un autre emploi avec, cerise sur le gâteau, la création d'une indemnité de départ volontaire !!! La publication des décrets est attendue en Avril 2008. Une autre mesure attendue est celle qui concerne le **développement de la culture du résultat** et le suivi individualisé des agents. On y apprend, **l'extension aux cadres de la rémunération en fonction des résultats, la mise en place d'entretiens et de bilans de carrière, la généralisation des cellules de conseil en carrière**.

Un décret a été publié pour permettre aux ministères de remplacer la notation des fonctionnaires par un **VERITABLE entretien professionnel**. Là cela nous pose un problème, car faudrait-il penser que les entretiens professionnels actuels ne seraient que des faux. Nous avons donc

encore une fois raison d'appeler au boycott de ce pseudo dialogue marqué trop souvent du sceau de l'intimidation. Alors, Monsieur le Président, que sera demain à tous les étages. En libre service, les indicateurs guideront-ils le bon agent dans la bonne direction gage pour lui d'être certain d'un rendement et d'une productivité faisant honneur à sa performance.

Actuellement on tente de faire croire au travers de cette **RGPP** que l'amaigrissement drastique de la **Fonction Publique** servirait à combler entre autre l'abyssal déficit de notre pays. Cela pourtant se traduira inmanquablement par un repli de l'action publique. Moins de services publics, notamment en milieu rural, dégradation des conditions de travail et du pouvoir d'achat des fonctionnaires sur fond de suppressions de postes, tels sont les principaux effets de ce repli général dont les usagers sont les premiers à pâtir. Il n'y a en effet qu'à voir les réactions, au demeurant parfaitement légitimes, des populations concernées par une fermeture d'une école là, ou d'une maternité ici, sans parler des nombreuses trésoreries rurales.

Pendant ce temps, **le 21 août 2007, un « paquet fiscal »** a été offert surtout aux plus nantis de notre pays, vous le savez très bien. Il s'élève à environ **15 milliards d'euros sur 3 ans**. Foin de la dette et du pouvoir d'achat des agents de l'Etat, les caisses étant vides ! ! ! Pourtant un plan de **relance**, et non de rigueur, commence à se mettre en place. La **RGPP** en fait partie. Croyez, Monsieur le Président, qu'il y a des logiques que nous avons beaucoup de mal à comprendre et nous ne le faisons pas exprès. A moins qu'il faille penser qu'il y a les biens nés et les autres qui manquent cruellement de solidarité, pour ces derniers bien sûr. Peut-être allez vous éclairer notre faible lanterne en la matière.

Pendant ce temps nous apprenons que des syndicats sont de grands consommateurs de valises pour fluidifier les relations sociales et venir en aide aux entreprises qui sont mises à mal par l'appel à la grève d'autres syndicats.... Sur ce sujet, peut être aurez vous une opinion. A une époque où la déontologie est mise en avant pour rappeler fermement leurs devoirs à tous les agents, il serait curieux que notre administration ferme les yeux sur de telles pratiques dignes de bandits de grands chemins.

En 2005 tous les salariés ont été contraints à faire preuve de solidarité envers nos glorieux aînés. Cela faisait suite à une canicule hors du commun de l'été précédent. A l'époque beaucoup avaient crié au scandale, certains même avaient parlé de racket. Nous en faisons parti. Pourquoi, tout simplement parce que seuls les salariés étaient appelés, une fois de plus, à cracher au bassinet de la solidarité. Question équité et justice c'était un peu juste. Ce fameux jour avait été fixé d'autorité, le lundi de Pentecôte et pour la petite histoire même les scolaires, dès la maternelle, étaient soumis à cette obligation, les obligeant de fait à sécher les cours cette année là ! !

Nous avons dénoncé fermement toute cette comédie. Curieusement l'année suivante nos chérubins n'étaient plus concernés par ce fameux Lundi « de solidarité ». Des solutions de solidarité diverses et souvent bâtarde étaient adoptées par chacun. Chez nous c'est la solution d'un jour de moins d'ARTT qui a été choisie. Cela a l'avantage de plomber un peu plus les 35 h, que nous n'avons jamais connus

. Suite et fin de cette pantomime, nos législateurs, les mêmes qu'en 2005, viennent de remettre le **Lundi de Pentecôte férié**.

Conclusion : le ridicule ne tue pas, c'est une évidence et encore une fois nous avons raison de dénoncer ce passage en force imposé aux seuls salariés et là ça n'a pas changé.