

Déclaration liminaire de la CFDT à la CAPN n^{os} 2 et 3 du 9 juin 2010

Mouvement définitif des CSC 3 et CSC 4, Idép 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} classe, années 2010-2011 – 1^{ère} campagne. Affectation des Inspecteurs départementaux, en qualité de responsables de SIP et de PRS.

70 % des cadres publics considèrent que leur environnement et leurs conditions de travail se détériorent du fait des réformes, contre un petit quart le jugeant inchangé. C'est donc un véritable désaveu adressé par les cadres publics à la politique de modernisation de l'État. Invités à appréhender les effets de ces réformes sur les services rendus aux usagers, les cadres publics font part d'une perception marquée par le sentiment de dégradation. Ce constat est partagé dans la plupart des segments de la population des cadres publics.

La multiplication des structures, avec l'éparpillement des moyens humains, crée une tendance à aller vers des gestions caractérisées par une perte du sentiment global de service public ou de servir l'État et une segmentation du service rendu. Alors que la rénovation du management public visait à introduire une véritable gestion des ressources humaines au sein de l'État, le principal résultat de la RGPP est d'avoir désorganisé et brisé massivement les perspectives de carrière de l'encadrement.

Aussi les sujets d'inquiétudes demeurent nombreux : dossier retraites, trajectoires professionnelles, règles de gestion en période transitoire, conditions et santé au travail, évaluation des politiques publiques et de leur performance.

Aussi la journée d'action du 27 mai 2010 et sa mobilisation réussie est là pour témoigner d'un sentiment d'inquiétude permanent qui règne au sein de la fonction publique actuellement.

En effet, même si les chiffres de la mobilisation du 27 mai ont été minorés par le ministre de l'Intérieur, il est clair que cette nouvelle journée d'action a été une réussite au niveau national.

A la DGFIP, si les résultats de la grève sont un peu en retrait par rapport au 27 mars 2010, ils restent très significatifs : un agent sur trois a choisi de faire grève ce jour-là.

Pour la CFDT, le fait de reculer l'âge de départ à la retraite est une profonde injustice et a fortement mobilisé l'ensemble des salariés, en particulier celles et ceux qui ont commencé à travailler jeunes, celles et ceux qui ont eu des emplois pénibles, ou celles et ceux qui ont suivis des parcours professionnels chaotiques, ils seront les premiers sanctionnés.

Face à cette injustice, le secrétaire général de la CFDT a affirmé que « La journée du 27 mai constituait un premier round ». La CFDT reste donc mobilisée, pour un système de retraite plus juste, et pour la défense des droits des salariés en général. Le prochain round aura donc lieu le 24 juin. Ces éléments de contexte sont importants à souligner dans le cadre d'une CAP de cadres relative à des postes qui impactent significativement le calcul de leur pension.

À la DGFIP, les incidences du contexte de fusion continuent d'inquiéter

L'évolution rapide depuis des années de la fonction publique accompagnée d'un processus de transformation radicale des règles budgétaires et comptables de l'État et de la RGPP se traduit pour les personnels, en particulier pour les cadres, par des modifications importantes de leurs missions, de leurs conditions de travail et de leurs rémunérations, voire de leur métier et de

leur avenir.

De nombreuses observations montrent que la résistance aux changements apparaît lorsque les orientations de ces changements ne sont pas partagées. Cela se traduit aujourd'hui dans la Fonction publique par une crise de confiance profonde entre le pouvoir politique et l'encadrement.

Comment impliquer les fonctionnaires et agents publics, notamment les cadres dans les changements ? Comment nouer ou renouer un dialogue tant professionnel que social ? Comment échapper à une simple reproduction des excès actuels du modèle du privé ?

Depuis des mois, les agents des Finances sont inscrits, et ce dans la durée, dans des processus importants d'actions, notamment sous la forme de mouvements de grèves et de manifestations. Depuis des mois, les résultats de l'observatoire interne de Bercy mettent en évidence l'existence d'une situation extrêmement conflictuelle.

Le contexte de fusion à la DGFIP reste extrêmement difficile, marqué à la fois par les suppressions d'emploi, les organisations de travail bousculées, parfois précipitées et souvent décidées sans consultation, sans prise en compte de l'avis de l'encadrement, pourtant intéressé au premier titre. Mais, cette situation se caractérise également par la dégradation générale de leurs conditions de travail.

Dans les départements, les opérations de fusion conduisent à détruire les anciennes organisations de travail. Nous citerons notamment la suppression des SIEC et leur rôle fondamental dans l'animation du réseau des professionnels et le soutien apporté aux services.

Elles exigent, par conséquent, la création de nouveaux espaces organisationnels, au sein desquels chacun doit retrouver sa place, ce qui n'est pas le cas actuellement, dans cette période transitoire.

La CFDT souligne depuis longtemps les inégalités et les aléas de parcours professionnels et la lassitude, voire l'usure ressentie par un nombre croissant de cadres. La CFDT Fonction publique exige depuis longtemps un groupe de travail spécifique à l'encadrement pour que tous les sujets soient mis sur la table, évolutions des carrières, formation initiale et continue, santé au travail mais aussi revendications salariales... Le ministre reste sourd à cette demande même si elle est renouvelée régulièrement, encore le 26 mars à l'occasion de l'agenda social Fonction publique, et la réponse tarde à venir.

Les cadres sont à la fois dans leurs missions vecteurs et acteurs de la conduite du changement mais aussi victimes de ces transformations dont ils n'ont pas été informés et encore moins associés à leur élaboration. Pour mieux comprendre les attentes des cadres et leur perception du monde du travail et des réformes actuelles dans les trois composantes de la fonction publique, la CFDT Cadres et la CFDT Fonctions publiques lance de mai à septembre une grande enquête à destination des cadres du public sur leur environnement de travail, leurs perspectives de carrières, leurs rémunérations et leur ressenti par rapport à la réforme de l'État. La CFDT Finances s'inscrit donc pleinement dans cette opération.

Et les suppressions d'emplois

Le gouvernement applique strictement la règle de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite. Cette règle dogmatique et comptable continue de nous interroger sur la pertinence de la mise en œuvre combinée de la LOLF et de la seconde vague de la RGPP.

Dans les directions, la prolifération des réformes, l'arrivée de CHORUS, les mesures fiscales à mettre en œuvre augmentent la charge de travail, sans moyens humains supplémentaires.

Nous nous interrogeons sur une possible paralysie des missions.

A titre d'exemple, dans les SIE, les réformes législatives actuelles (réforme de la TP), la généralisation d'applications informatiques nouvelles (GESPRO), le nouveau dispositif des téléprocédures offert aux professionnels qui génère de multiples questions des usagers auprès des services, la priorité donnée à certains travaux (mise à jour des VL des locaux professionnels), se juxtaposent, voire se télescopent avec les missions quotidiennes des services depuis le début de l'année. Après avoir absorbé le transfert de l'IS, la mise en œuvre du plan de relance

de l'économie, et diverses autres réformes législatives, comme celle de l'auto-entrepreneur, les agents des SIE sont donc confrontés à de multiples tâches qui sont toutes prioritaires.

Or, cette multiplicité accentue les risques, notamment en matière comptable. Il va sans dire, que la Cour des comptes, dont son nouveau président s'est ému, lors de son discours inaugural, du nombre important de remises gracieuses en matière de débet, ne prendra pas en considération ces éléments de contexte.

Un nécessaire accompagnement comme support de méthode et de régulation

Un dialogue responsable avec les cadres en local

Quand le directeur veut bien élaborer un mouvement, la fiche de vœu est, en pratique, quasiment généralisée. Dans le cas contraire, l'absence d'élaboration d'un mouvement local voire de propositions faites à l'encadrement, c'est le flou le plus total. En effet, certains collègues n'ont pas su s'ils pouvaient déposer une demande et formuler un vœu en local, faute d'informations de la part du directeur.

Nous interviendrons à ce titre sur le département de la Sarthe.

Dans la pratique, quand il a lieu, le mouvement local est le plus souvent orienté par les directeurs. Nous continuons à déplorer que l'organisation et l'élaboration du mouvement local ne constituent pas un moment privilégié de dialogue professionnel entre le directeur et ses cadres.

En raison de ces modes de fonctionnement, nous constatons comme d'habitude que peu de collègues mécontents de leur affectation locale font appel à notre CAP.

Lors du dernier mouvement définitif de 2009, la CFDT avait souligné que le mouvement des Idép est assez semblable à celui des inspecteurs de la filière gestion publique. Mais que ceux-ci bénéficient d'une garantie supplémentaire : entre la CAP nationale d'affectation au département et la CAP nationale du mouvement définitif, s'intercale une réunion d'information au cours de laquelle le TPG présente et explique ses choix. A cette réunion participent les sections locales des syndicats qui ont un ou plusieurs représentants du grade concerné en CAP nationale. Les comptes-rendus de ces réunions sont transmis à l'administration centrale. Il serait judicieux d'instaurer de telles pratiques pour la filière fiscale.

Une clarté indispensable dans les règles de gestion d'affectation des Idép sur les SIP et les PRS

Pour la CFDT, il est important que des règles stables, simples, lisibles puissent être inscrites dans la durée, surtout dans cette phase de mise en œuvre prochaine des statuts unifiés et des règles communes de gestion.

La problématique qui en découle et qui reste d'actualité est la situation de tous les collègues cadres non-retenus (rang 2, adjoints des SIEC). Leurs seules perspectives : devenir adjoints des titulaires fraîchement nommés ou être mis à la disposition de la direction locale comme chargés de mission.

Dans le cas des SIP, les Idép, auparavant responsables de l'ex-CDI, se retrouvent adjoints. Quant à ceux qui ne veulent pas ou ne peuvent pas devenir adjoints, quels postes et quelles missions auront-ils au sein des directions locales ?

Des questions se posent :

- Dans les PRS : quand aurons-nous connaissance de l'étalonnage et du positionnement des adjoints dans ces structures ?
- Nous souhaitons disposer rapidement d'une visibilité sur la cartographie et le classement de tous les postes comptables (SIP, SIE, PRS). Il devient urgent qu'un calendrier précis soit élaboré avec les OS afin de discuter des modalités de détermination du classement.
- Concernant l'interclassement récent des postes comptables, des questions restent en suspens suite à la réunion du 8 juin du groupe de travail sur les cadres, tant au niveau

des critères de reclassement (qui restent ceux qui ont prévalu à celui de 2005, sans prendre en compte les évolutions de ces 5 dernières années), que des postes ré-étalonnés aux indices supérieurs (avec la création de 68 SIE HEA).

Un futur statut du cadre A et A+ inacceptable

Le statut du cadre A de la DGFIP a été arrêté par le ministre. La CFDT a voté contre les textes proposés en CTPM car les engagements ministériels ne seront pas honorés. Il y aura bien des personnels lésés par la réforme. Certains mettront plus de temps pour accéder au même indice. D'autres auront moins de chance d'accéder à des emplois hors échelle.

Pour la CFDT, les projets de textes présentés par l'administration étaient inacceptables pour les raisons suivantes :

- Un manque d'ambition par rapport aux indices terminaux des grades d'inspecteurs (absence de 13^{ème} échelon), d'IP (indice 966 au lieu de 985) et d'AFIP adjoint (absence d'échelle lettre et un « grade à accès fonctionnel », dit GRAF pour lequel aucune déclinaison n'a été donnée quant à ces conditions d'accès au niveau de la DGFIP) ;
- L'utilisation de statuts d'emplois d'inspecteur spécialisé ou de CSC en lieu et place de statuts de corps, tels que ceux des AGFIP par exemple ;
- L'absence de linéarité dans le grade d'inspecteur divisionnaire avec le maintien de deux classes avec une sélection à Idiv. hors classe, laquelle sera moins favorable par rapport à celle qui existe actuellement dans la filière gestion publique pour l'accès à TP1 ;
- Un manque de lisibilité et de transparence, en termes d'appréciation du fonctionnement global du système proposé lié essentiellement à trois éléments :
 1. Refus de la DGFIP de discuter en parallèle des nouvelles règles de gestion pour les A alors qu'elles seront déterminantes dans le rythme d'avancement ;
 2. Refus de la DGFIP de donner une prospective sur l'évolution du réseau DGFIP et, donc, l'absence totale de visibilité sur l'évolution du nombre d'emplois comptables accessibles aux cadres de la DGFIP ;
 3. Refus de donner une simulation permettant d'avoir une analyse sur le fonctionnement dynamique du système proposé, ce qui ne permet pas d'avoir des assurances sur l'absence de goulots d'étranglement pour l'accès au grade supérieur.

De plus, la DGFIP a repoussé à fin 2011 les discussions sur l'actualisation du régime indemnitaire des personnels, ce qui ne permet pas non plus d'apprécier l'ensemble des conséquences du nouveau statut. Enfin, quant aux dispositions transitoires, la CFDT a pointé les conditions de reclassement qui ne sont pas de qualité égale selon les grades.

Le mouvement

Les observations sur le mouvement

Il apparaît dans ce mouvement quelques bougés entre le mouvement national d'avril et celui d'aujourd'hui. La CFDT souhaite la communication d'un rapport à la CAP présentant ces modifications et les arguments qui en découlent.

Enfin, nous remercions nos collègues du bureau RH1B pour leur écoute pendant la période de consultation et la qualité de leur travail.