



Déclaration liminaire pour la rencontre avec Monsieur le ministre de l'Economie le 14 novembre

Monsieur le Ministre,

Les deux mois qui viennent de s'écouler ont surtout apporté du grain à moudre aux organisations syndicales qui dénoncent l'inefficacité du dialogue social. Un dialogue social formaté et expédié au pas de charge tel que nous l'avons vécu lors du dernier Comité technique ministériel est inadmissible, d'autant plus que notre fédération n'a même pas eu le temps de s'exprimer.

En revenant sur le calendrier d'application du PPCR, c'est au dialogue social lui-même que vous vous attaquez. Si aucun engagement, accord ou signature, n'a plus la certitude d'être tenu, que devient alors la négociation, le compromis, voire même le rôle des syndicats ?

S'il ne reste rien à négocier, rien à améliorer si ce n'est valider vos options sans espoir de les amender alors vous ouvrez grandes les portes à une rupture du dialogue social.

La contradiction systématique n'est pas notre pratique syndicale. Vous le savez.

L'optimisme reste au cœur de notre action !

Aussi, nous espérons qu'au sein de ces deux ministères, nous pouvons encore travailler à faire progresser les carrières, les rémunérations et les conditions de travail de tous les agents dans un contexte où les suppressions d'emplois, les restrictions du droit syndical se font lourdement sentir.

Concernant les carrières, nous ne pouvons pas accepter un nouveau recul du Plan Ministériel de Qualification.

Nous vous demandons de maintenir le PMQ à son niveau précédent. Quand les emplois diminuent depuis 15 ans de manière importante et que l'engagement professionnel reste l'élément essentiel de cohésion de ces administrations, il nous semble légitime de récompenser les agents en matière de promotions.

Concernant les rémunérations, nous demandons un engagement ferme de compensation intégrale et pérenne de la hausse de la CSG.

Nous demandons aussi que nos ministères reprennent le dossier de l'IMT en continuant d'aligner les taux de l'ensemble des directions sur le taux de l'IMT de la DGFIP.

Concernant les conditions de travail, nous demandons que l'agenda social de 2018 prenne en considération la nécessité de trouver la voie d'un travail sérieux sur la santé au travail, la prévention, notamment sur les RPS (Risques Psycho-Sociaux) et l'amélioration de l'accès aux médecins de prévention.

Nous souhaitons aussi que s'ouvre, dans le cadre de l'agenda social 2018, une discussion sur les dossiers du management et du Burn-out.

Nous rappelons aussi nos demandes en matière de formation, avec une priorité à l'accompagnement professionnel des agents, dans un contexte de transformation de l'action publique et de la relation des usagers avec l'administration. Nous demandons aussi une revalorisation des frais de déplacements pour que les agents ne soient pas de leur poche quand ils sont en formation.

Il nous semble prioritaire que l'agenda social de 2018 prenne en considération le besoin d'échanges sur ce sujet.

Un autre dossier, pourtant essentiel à nos yeux, ne semble pas retenir toute l'attention qu'il devrait susciter dans nos ministères. C'est le dossier du télétravail !

Nous demandons un groupe de travail spécifique pour faire le point sur l'avancement de cette nouvelle modalité d'organisation du travail pour les agents dans les différentes directions.

Nous attirons votre attention sur l'intérêt du télétravail tant pour les agents que pour les services.

Enfin, nous souhaitons un groupe de travail sur l'avenir des CSRH. Les nouveaux périmètres de la gestion RH ne sont pas sans poser problème dans la proximité et l'efficacité de ces services avec les agents.

Nous sentons bien que le ciel s'obscurcit sur l'avenir de nos missions et de nos emplois. Vos non-réponses ou le renvoi aux discussions et décisions du « CAP 22 » (Comité d'Action Publique 2022) ne font qu'entretenir les inquiétudes de tous.

Si nos organisations fédérales de fonctionnaires sont dorénavant conviées aux travaux du « CAP 22 », nous devrions aussi prévoir dès que possible des échanges en amont sur cette question au sein de nos Ministères.

La mise en place de groupes de travail sur ce sujet doit être effective le plus tôt possible pour ne pas laisser le personnel dans le doute et l'expectative, toujours nuisibles à la qualité du travail.

Nos ministères sont au centre de l'action publique et vous devrez vous appuyer sur ses agents pour la mise en œuvre de vos plans de transformation.

Les dizaines de milliers de suppressions de postes ont rendu ces administrations fragiles et désorientées quant à leur avenir.

Nous espérons que vous serez capable de définir avec les agents de vos ministères, un avenir qui préservera nos missions et notre engagement professionnel. Cela nécessite un vrai dialogue social.

Vous avez avancé le caractère sincère du prochain budget, construisez aussi un dialogue social sincère dans nos ministères.

La vieille lune de la GPEEC (Gestion Prévisionnelle des emplois, des effectifs et des Compétences) et que nous avons longtemps appelée de nos vœux pourra t'elle enfin voir le jour dans un cadre de dialogue social rénové où l'avenir de nos missions et de nos métiers ferait l'objet d'un véritable travail prévisionnel en lien avec le devenir des emplois.

Nous estimons qu'il est grand temps de prendre en compte les évolutions récentes dont celle de la réforme des retraites qui amène nombre de nos collègues à travailler de plus en plus longtemps. La pyramide des âges à Bercy est explicite et nous souhaitons puisque la cessation progressive d'activité n'existe plus qu'un nouveau dispositif puisse voir le jour permettant à des collègues âgé(es) de pouvoir bénéficier d'un temps partiel de droit à partir d'un certain âge à définir. Nous ne sommes pas

tous égaux du point de vue de la santé et le paramètre du vieillissement au travail doit être pris en compte.

Nous nous apercevons qu'en administration centrale les déménagements successifs pour libérer des immeubles (par exemple le Valmy) où la location devient trop onéreuse suscitent des difficultés de gestion des espaces au sein du périmètre de Bercy. La réduction des surfaces de travail est inéluctable dans ces conditions.

A ces difficultés s'ajoute un manque de communication et de transparence en amont auprès des agents concernés qui génère naturellement aujourd'hui des tensions relationnelles et un mal-être au travail et perdureront certainement si les agents évoluent dans un environnement de travail inadapté à leurs missions.

Sur la DGCCRF :

Monsieur le ministre, vous avez témoigné depuis juillet votre attachement à cette plus petite administration a services déconcentrés de 3500 agents.

Pour cette direction générale de votre portefeuille, jouant les rôles essentiels de police économique au service des consommateurs, des professionnels, du Parquet, mais aussi au service des autres services de contrôle et d'enquête de l'ETAT, nous vous demandons d'appuyer de nouveau nos revendications afin :

- de garantir l'exercice au niveau départemental des missions CCRF ;
- de travailler à un alignement des déroulements de carrière, des débouchés et des rémunérations de ces agents vis-à-vis de leurs collègues de Bercy.

Pour finir, nous souhaitons attirer de nouveau votre attention sur le processus des futures élections professionnelles de décembre 2018.

Nous sommes intervenus à de nombreuses reprises et à tous les niveaux pour signaler le déni de démocratie que constitue la constitution par agrégation du Comité Technique de Réseau (CTR) de la DGFIP.

C'est en effet la seule exception faite dans toute la fonction publique sur un CTR de cette importance (110 000 agents).

Nous souhaitons votre arbitrage pour que chaque agent de la DGFIP ait la liberté de voter directement pour ses représentants au CTR et non pas par l'agrégat des résultats locaux.

En effet, l'importance des transformations futures à la DGFIP légitime un vote direct des personnels pour désigner leurs représentants dans cette instance nationale.