



Chroniques de la **G**azette du **T**résor

Coup de Gueule dans le monde du Travail

Directive Bolkestein : il faut aller plus loin pour assurer la protection et l'avenir de tous les services publics

Sous réserve d'un examen plus approfondi du texte, on peut dire que le résultat du vote au Parlement marque une première avancée par rapport au texte initial du projet de directive Bolkestein avec l'abandon du "principe du pays d'origine" (embauche des salariés de pays européens avec leur réglementation et non celle du pays d'accueil).

C'est le résultat de la forte pression sociale qui s'est manifestée une première fois en mars 2005 à Bruxelles puis lors du référendum du 29 mai, et le 14 février 2006 à Strasbourg, avec plus de 50 000 manifestants.

La revendication portée par la Confédération Européenne des Syndicats (dont la CGT), de l'exclusion de l'ensemble des services d'intérêt économique général, services d'intérêt général, services publics, n'a pas été prise en compte puisque le SIEG reste dans le champ d'application, seulement certains d'entre eux sont exclus.

Les moyens de contrôle pour que la législation du pays d'accueil soit réellement appliquée n'ont pas été renforcés.

La Commission Européenne doit rédiger un nouveau texte après le vote au Parlement. Celui-ci doit être soumis au Conseil de l'Union Européenne (les gouvernements) avant l'été.

C'est l'affaire de tous.

D'ici là il nous faut renforcer la pression sociale pour obtenir la prise en compte de nos revendications et éviter une régression sociale.

En France, le Gouvernement préconise différentes mesures, telles que :

- Contrat nouvelle embauche
- Contrat première embauche
- Contrat seniors (CDD de 18 mois renouvelables une fois) instaurés pour les salariés de + de 57 ans au chômage
- Proposition de recourir aux missions d'intérim comme compléments de salaires pour les salariés à temps partiel ou temps complet mal payé
- Possibilité de cumul emploi-retraite face aux pensions qui diminuent suite aux mauvais coups de 1993 et 2003

Si celles-ci venaient à être appliquées, elles viendraient s'ajouter au nombre des dispositions régressives déjà en cours.

On sait ce qu'il en est de la situation dans les services publics et la Fonction Publique où privatisations, démantèlement des statuts, contraintes sur les salaires et baisse des effectifs sont un peu partout à l'ordre du jour.

2006 : réforme des services déconcentrés de l'Etat

Après une première circulaire du Premier ministre du 28/07/2005, les fonctionnaires découvrent une deuxième circulaire datée du 2 janvier 2006 sur la "réforme de l'administration départementale de l'Etat".

Ainsi, en catimini, les préfets ont élaboré leurs propositions, celles-ci ont ensuite été traitées par un "comité des secrétaires généraux des ministères".

Des mesures d'application "immédiate" sont décidées dans trois domaines : la réorganisation de services, la gestion des ressources humaines, la mutualisation des moyens.

Les grands axes de la réorganisation des services déconcentrés :

En premier lieu, les regroupements de services concernent :

- Les DDE et les DDA : fusion des DDE et des DDA dans 8 départements
- Rapprochement des inspections du Travail et de l'Agriculture dans 2 départements
- Création de services uniques dans le domaine de l'eau et des risques naturels

L'objectif, expérimenté dans le département du Lot, est le regroupement de tous les services autour du préfet.

Ressources humaines : objectif = flexibilisation de l'emploi :

Un document commun de gestion prévisionnelle des personnels est élaboré afin de "déterminer l'évolution des besoins qualitatifs et quantitatifs des services". Une expérimentation doit s'engager dans les régions de Lorraine et de Champagne-Ardenne. Elle se traduira par la mise en place d'une bourse de l'emploi pour favoriser les mutations entre services.

Mutualisation des moyens :

La politique de mutualisation vise également des services judiciaires et les services départementaux de l'éducation.

Plusieurs domaines sont listés :

- Le domaine immobilier
- Les achats
- La logistique (gestion des parcs de véhicules, parcs immobiliers...)

En matière de missions publiques, la politique mise en œuvre vise le désengagement de l'Etat, avec le transfert de responsabilités sur les collectivités locales et la privatisation de missions publiques.

La CGT pour sa part, revendique le maintien et le renforcement des garanties statutaires des fonctionnaires avec un droit à la mobilité volontaire accompagné d'un développement considérable des politiques de formation, permettant de dérouler une carrière en passant d'une administration à l'autre, ou d'un versant à l'autre de la Fonction Publique. Cela suppose la revalorisation des instances de concertation, la création de nouveaux lieux, dans les départements et les régions, en matière de mobilité des agents et de gestion d'emplois publics.

En parlant d'emplois, voici le cadeau pour 2006 au Trésor Public :

Il s'agit de 800 suppressions d'emplois de catégorie C. Mais comme ils disent, après l'absorption de 380 suppressions liées à l'arrêt du service de la redevance, le résultat est de 420 suppressions effectives. Quel magnifique tour de passe-passe !

Salaires, carrières, action sociale :
IL FAUT RENEGOCIER

Pour la CGT les choses sont claires : l'urgence était et demeure, de régler la question du pouvoir d'achat. C'est ce que plus d'un million de fonctionnaires ont revendiqué le 2 février.

En Moselle, le taux de grévistes au Trésor était de 29,6 %. Même si une grande partie de nos collègues étaient satisfaits de l'aumône accordée par Christian JACOB, Ministre de la fonction publique, nous persisterions à revendiquer des augmentations plus significatives que les mesures proposées :

- en 2006 : + 0,5 % au 1^{er} juillet, 1 point d'indice au 1^{er} novembre (perte de pouvoir d'achat : -1,1 %)
- en 2007 : + 0,5 % au 1^{er} février (perte de pouvoir d'achat : -1,3 %)

Les mesures statutaires :

- 4 points d'indice supplémentaires pour les agents catégorie C
 - échelle 3 : échelons 1 à 5
 - échelle 4 : échelons 1 à 3
 - échelle 5 : échelons 1 et 2
- Entre 13 et 17 points supplémentaires pour les agents de 11^{ème} échelon des trois échelles (échelon créé pour les agents ayant au moins 4 ans d'ancienneté dans le 10^{ème} échelon)
- Catégorie B : pour les 9 premiers échelons de contrôleur 1^{ère} classe : gain allant de 4 à 16 points
- Catégorie A et B : prime annuelle de 400 € pour les B et 700 € pour les A pour les agents bloqués dans le dernier échelon de leur grade depuis plus de 5 ans, pour les années 2006, 2007 et 2008.

Cette conception d'une politique salariale liée à la réduction d'emploi est inacceptable puisqu'elle constitue un encouragement au troc emplois contre salaires dans la Fonction publique.

Par ailleurs les mesures censées accroître les promotions internes contenues dans l'accord seront inefficaces dans les faits en l'absence de créations d'emplois.

L'absence de plan de titularisation consacre le CDI comme seul débouché possible pour les non titulaires.

La CGT exige la réouverture immédiate de véritables négociations associant l'ensemble des organisations représentatives des agents de la Fonction Publique.

BOUGEONS NOUS POUR IMPOSER D'AUTRES CHOIX

Parlons informatique et plus particulièrement de ce fabuleux outil dont nous rêvons tous :

HÉLIOS QUEL BILAN ?

Au moment où la DGCP annonce le redémarrage du déploiement d'Hélios à compter de mars 2006, il convient de faire le bilan. La pause-qualité décidée dans l'urgence par la Direction face aux difficultés dans l'application, n'a pas permis de tout résoudre. En témoignent les échos des 92 postes sous Hélios fin 2005 où la qualité n'est pas au beau fixe, et le redémarrage prudent annoncé : 40 postes en mars, 100 en avril (peut-être en Moselle), 60 en mai, 100 en juin et 50 en juillet. La couverture totale est prévue pour fin 2008. On est loin des ambitions du départ. La mainmise de la société privée ATOS est totale. Les informaticiens du Trésor sont dirigés par le privé. ATOS exploite l'application au DIT de Versailles. L'intégration des données venant des applications RCT, CLARA ou DDPAC pose toujours des problèmes. Cette fonction est aussi dirigée et encadrée par la société ATOS. L'ambiance dans les équipes est exécrable, les conditions de travail sont lamentables : travail le samedi, le dimanche, voire de nuit. Côté Trésor, il y a un manque évident de programmeurs système exploitation.

D'autres domaines informatiques risquent de suivre le même chemin qu'Hélios, notamment le centre d'édition (une seule usine d'impression en France dont la mise en exploitation est prévue début 2008 dans la banlieue lyonnaise) et COPERNIC où la présence du privé est forte et les plannings de déploiement non respectés.