



DECLARATION LIMINAIRE
COMITE TECHNIQUE LOCAL
8 JUIN 2016

METZ, le 08/06/2016.

Monsieur le Président,

Le 19 mai 2016, les quatre organisations syndicales représentatives ont fait le choix de ne pas siéger au Comité Technique de Réseau. Pour la CGT, une demande simple : que la Direction réponde aux demandes légitimes de ses agents. Pour la CGT, il s'agit bien des moyens que l'on donne à la DGFIP, qui est primordial.

La responsabilité du Directeur général est d'ouvrir des négociations sur les revendications des agents, et celle du ministre de décider l'arrêt des suppressions d'emplois, d'en créer de nouveaux, d'appeler les listes complémentaires, d'arrêter les restructurations et de prendre des mesures pour la reconnaissance de ses agents.

Et surtout de ne pas appliquer le RISFEED (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) créé dans un contexte d'austérité budgétaire, instituant un nouveau régime indemnitaire à deux étages :

- En premier lieu, une indemnité de base versée mensuellement, fondée sur les fonctions exercées avec plafond et seuil minimal.
- En second lieu, un complément indemnitaire versé annuellement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, pour ne pas dire rémunération au mérite.

Avec ce système, basé sur une logique d'individualisation des carrières et des rémunérations, il ne resterait même plus aux agents la certitude d'avoir un salaire du montant minimal indiciaire fixé par le grade et l'ancienneté.

Ce nouveau régime indemnitaire sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires, à compter du 01/01/2017, selon le décret du 20 mai 2014, sauf exceptions. La DGFIP fera-t-elle partie de ces exceptions? Tout porte à croire que non.

Et cela, pour au moins deux raisons :

- Premièrement, l'objectif visé par la réforme est d'harmoniser les nombreux régimes indemnitaires de la fonction publique pour « favoriser la mobilité d'une administration à une autre ». Il nous semble peu probable que la DGFIP laisse subsister des régimes indemnitaires spécifiques, obstacles potentiels à la mobilité vers les autres administrations.
- Deuxièmement, le nouveau régime indemnitaire a laissé beaucoup d'insatisfaction, notamment pour les collègues itinérants qui subissent une perte de pouvoir d'achat. Ceci est fait sans état d'âme, ni pour les pertes de rémunération nettes imposées aux agents concernés, ni pour les conséquences fiscales résultant de la substitution de primes imposables à des défraiements non imposables!

Revenons aussi sur le Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR) qui constitue un véritable déni de démocratie. Pour le gouvernement et la DGFIP, autant ne pas perdre de temps!

Si l'on se réfère au PPCR, qui s'applique à la carrière des cadres B dès cette année, l'attribution de valorisation n'a plus cours et ce sera au tour des cadres A et C l'année prochaine.

Il est prévu que le protocole prenne effet au premier juillet 2016, avec effet rétroactif au 1er janvier 2016 pour les cadres B. Les agents ont donc suivi un entretien d'évaluation périmé, sans le savoir. Ils ont ainsi obtenu des valorisations fantômes pour une économie globale réalisée de 100 millions d'euros pour la fonction publique d'État.

Concernant les cadres A, le PPCR impliquant un rallongement de la carrière, ils se savaient pénalisés avant même leur entretien d'évaluation.

La CGT s'étonne du manque d'informations concrètes présentées jusqu'à aujourd'hui. Il s'agit pourtant d'une nouvelle conception de l'évaluation qui va très concrètement impacter les agents.

L'impression de flou est confirmée par la mise en œuvre d'un dispositif qui n'aurait pas dû légalement être mis en place. Pour l'instant le ministère navigue à vue mais dans le brouillard! La CGT craint que cela entraîne de nouvelles injustices et de nouvelles pertes de pouvoir d'achat pour les agents.

Pour finir, nous ne pouvons passer sous silence les lignes directrices de la DGFIP et son chapitre 4 « porter une attention particulière à chacun tout en veillant au bon fonctionnement collectif ».

Le Directeur général parle de la légitimité des aspirations individuelles, de changer de métier, de progresser dans la carrière et bien sûr de muter, mais aussi d'un besoin de faire évoluer les règles de gestion. Mais qui devra en faire les frais, d'abord les nouveaux agents et ensuite les agents qui changent de grades. N'y a-t-il pas un risque que les agents refusent d'évoluer dans leur carrière pour ne pas perdre les règles de gestion auxquelles ils sont attachés ? On se doute bien que l'évolution des règles de gestion ne sera pas favorable aux agents.

Dans ce contexte difficile, nous ne manquons pas de constater que notre ancien Directeur général, M. Bruno BEZARD, quitte la Direction du Trésor pour rejoindre le fonds d'investissement CATHAY CAPITAL.

Après avoir chapeauté le démantèlement de notre réseau de proximité et la suppression de milliers d'emplois à la DGFIP via « la démarche stratégique », il entame donc une carrière au sein de la Finance et de l'entrepreneuriat. Nul doute qu'il fera une deuxième grande carrière dans le secteur privé, bien loin de la défense des services publics et de l'intérêt général.

Pour ce qui concerne d'éventuels conflits d'intérêts, bien que les contacts avec cette société se soient faits alors qu'il était haut fonctionnaire, la Commission de déontologie de la fonction publique a donné son feu vert il y a quelques jours.

Tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes !