



CTL du 14 mars 2016 : déclaration des élu.es CGT

Monsieur le Président,

nous ne pouvions débiter ce comité technique sans évoquer le projet de loi de destruction du droit du travail. Celui-ci devait être initialement présenté le 9 mars 2016 et était promis à une adoption au forceps à coup de 49-3 selon les indications du Premier Ministre.

La mobilisation sur les réseaux sociaux et les 500 000 manifestants de mercredi dernier en ont voulu autrement, contraignant le gouvernement à un premier recul.

Il est cependant à craindre que, même dans sa version remaniée qui devrait être livrée aujourd'hui, la philosophie du projet largement inspirée des prescriptions du rapport Badinter et des exigences du MEDEF ne reste la même : à savoir une remise en cause fondamentale de la hiérarchie des normes faisant prévaloir l'accord d'entreprise sur la loi, la facilitation des licenciements, la remise en cause de la durée légale du travail etc...

Alors que le code du travail s'était construit autour de la réduction du temps de travail depuis 170 ans, la notion de durée légale est en effet « de facto » supprimée, les entreprises en décideront, au cas par cas, le pistolet sur la tempe de leurs salariés. Les syndicats majoritaires pourront être court-circuités par les syndicats minoritaires qui auront le droit d'en appeler au patron pour qu'il organise un referendum à ses ordres.

Si ses profits et ses dividendes baissent, le patron pourra modifier les horaires à la hausse et les salaires à la baisse (la loi Warzsmann de Sarkozy l'avait autorisé pour un an, la loi Sapin l'avait prévu pour deux ans, là c'est pour cinq ans). Les licenciements sont préprogrammés dès la signature du contrat et les patrons licencieurs abusifs verront leurs condamnations abaissées au maximum. Les inaptes au travail pourront être chassés.

La médecine du travail, les prud'hommes, l'indépendance de l'inspection du travail, les institutions représentatives du personnel sont laminés.

La subordination est remplacée par la soumission. Les droits fondamentaux au travail sont limités « par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ». Sous couvert de carte ad vitam « personnelle d'activités », une variante de l'ancien « livret ouvrier » du XIX^e siècle sera mise en place, le contrat de « gré à gré » imposé par l'employeur l'emportant sur les droits collectifs, avec un mixte de droit civil et de contrat commercial, « ubérisé ».

On n'aura jamais vu, à froid, depuis un siècle pareille agression contre leurs droits, de leur vie pour des millions de salariés. Cette mise à mort des droits conquis par les salariés pendant des décennies mérite bien la mobilisation de la jeunesse et de l'ensemble des salariés.

Et il faudrait être aveugle pour ne pas voir dans la démarche gouvernementale une technique désormais éprouvée, visant à diviser les salariés. Cela fut déjà le cas à chaque fois que les retraites par répartition ont été attaquées. D'abord une remise en cause des droits des salariés du secteur privé pour pouvoir présenter ensuite les salariés de la fonction publique comme d'ignobles privilégiés.

Aujourd'hui le droit du travail attaqué et laminé, demain le statut général des fonctionnaires sur la sellette.

Cela a d'ailleurs déjà commencé.

Manuel Valls et consorts se sont attelés à la tâche en passant en force le 30 septembre 2015, entérinant la mise en oeuvre du PPCR.

Foulée au pied la loi de 2010 sur la représentativité syndicale. Malgré le refus par la CGT, Solidaires et FO de le signer, représentant 50,2 % des agents, le protocole s'appliquera quand même et cela, dès 2016 pour les cadres B de la DGFIP !

Le Parcours Professionnel des Carrières et Rémunérations (PPCR) constitue le 1er étage d'un missile destiné à détruire le statut des fonctionnaires. L'objectif gouvernemental est d'aligner les carrières, les grilles de rémunérations, les parcours professionnels dans toute la Fonction publique.

Le « système cible » institue une Fonction publique interministérielle, sous l'autorité du préfet, couvrant les trois versants de la Fonction publique – État, Territoriale et Hospitalière –. L'harmonisation des règles de gestion, des grilles de rémunération, favorise les passerelles entre les trois versants, synonyme de mobilité fonctionnelle et géographique, permettant de redéployer les fonctionnaires en fonction des besoins d'un territoire.

Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est le second étage du missile destiné à vider de son contenu protecteur le statut de la Fonction publique.

A cette remise en cause des droits des salariés, s'ajoute pour les agents de la DGFIP l'enterrement programmé des missions.

Le CTR du 16 février 2016 sur l'avenir des missions en a été le triste révélateur : disparition du guichet fiscal unique, concentration à outrance pour toutes les structures, régionalisation, voire supra régionalisation, et une volonté d'accélérer la marche vers la dématérialisation et la mise en place de la e-administration.

Le groupe de travail du 25 février 2016 sur le secteur public local dresse quant à lui un inventaire avant liquidation du réseau de proximité des trésoreries avec la généralisation des centres de services partagés

Et il va sans dire que cette effervescence "réformatrice" continuant de s'accompagner de vagues de suppressions d'emplois massives a des conséquences directes sur les droits et garanties des agents. C'est notamment le cas pour les règles de mutation.

La DGFIP développe une remise en cause importante des règles de mutation. A l'instar de ce qui se passe dans d'autres ministères, elle entend laisser un maximum de marge de manoeuvre aux directeurs locaux et instaurer une mobilité non choisie. D'ores et déjà, on assiste au développement sans précédent des postes ALD et des détachements locaux, à la remise en cause de la règle de l'ancienneté et des affectations plus fines sur les missions structures.

Aujourd'hui, les orientations et arguments de la DG sont clairs : les suppressions d'emploi vont se poursuivre, les restructurations de service aussi, il faut donc trouver des solutions pour permettre aux directions locales d'avoir plus de souplesse dans la gestion des personnels.

Pour les mouvements de 2017, il faut donc s'attendre à de nouveaux reculs sur les règles de mutation : les garanties offertes aux agents lors des suppressions d'emploi et des restructurations/transferts de services ne sont plus tenables selon la direction générale.

Il ne fait guère de doute que la garantie du maintien à la résidence (ou la commune) est dans le collimateur avec toutes les conséquences « humaines » pour les personnels (mobilité forcée, déplacement plus important, éloignement du domicile, perte de repères professionnels..).

A tout cela s'ajoute, l'objectif de multiplier les postes à profil, de choisir les personnels qui exerceront telle ou telle mission. C'est la logique de profilage qui se développe déjà dans le contrôle fiscal, mais aussi lors des restructurations avec des agents « choisis » dans le périmètre de transfert.

Cette orientation est dangereuse, car elle s'inscrit dans la logique de PPCR et du RIFSEEP, dans la logique de la carrière et de la rémunération au mérite sur la manière de servir de l'agent : dans ce

contexte l'affectation de l'agent aura un impact certain sur l'évolution de sa rémunération et de son avancement de carrière.

S'agissant du comité technique de ce jour, nous aurons plus particulièrement l'occasion de nous exprimer sur les effets directs des suppressions d'emplois sur l'avenir des missions, les conditions de travail des agents et les organisations. C'est pour cela que nous vous avons demandé d'inscrire à l'ordre du jour de cette réunion les situations du service comptabilité/recouvrement produits divers de la DDFIP, de la trésorerie de lannemezan hospitalière, de France Domaine....

Autant de situations qui nous prouvent que le travail dans les services ne se résume pas aux prescriptions directionnelles, le travail réel, le vécu des agents doivent avoir leur mot à dire et doivent être écoutés.