



Syndicat National du Trésor

14 décembre 2006 :

au moins 5 raisons de faire grève !

Les ministres et la direction peuvent toujours tenter de nous démontrer le bien fondé des politiques menées, la réalité pour les personnels du Trésor est bien concrète : **moins d'emplois dans les postes et services, des conditions de travail catastrophiques et un pouvoir d'achat en berne !**

Le mécontentement est partout, les personnels n'en peuvent plus ! Les raisons de participer à la grève du 14 décembre prochain ne manquent pas, tous nous en faisons le constat !

DES SUPPRESSIONS MASSIVES D'EMPLOIS QUI ASPHYXIENT LE RESEAU : moins 970 emplois pour 2007, autant pour 2008.

Dans les départements, les effets de l'ORE sont concrètement ressentis et la tension monte dans le réseau. Le manque criant de personnels est chaque jour plus visible et génère des conditions de travail à la limite du supportable. La direction, dans sa logique libérale purement comptable, cherche des économies budgétaires

sur le dos de ses agents, estimant des gains de productivité possibles sans aucune évaluation sérieuse, au détriment du service public et des conditions de travail des personnels. C'est bien là, la réalité quotidienne des agents !

Mais cela pose également la question de l'efficacité sociale des missions face aux attentes des populations et des élus. La nécessité d'un service public de qualité répondant toujours mieux à ces besoins est reconnu par tous. Cela suppose d'en réunir les conditions en arrêtant les suppressions d'emplois et en redéfinissant les moyens d'une administration plus efficace.

DES AGENTS AU BORD DE LA RUPTURE

Les restrictions budgétaires, les suppressions d'emplois poussent la direction à faire des restructurations qui ont des effets dévastateurs sur les agents. La « rentabilité » et la « performance » matérialisées par les objectifs et les indicateurs du CPP ont des effets concrets sur la dégradation des conditions de

travail. La direction culpabilise les agents, tente de casser la dynamique collective du réseau au profit d'une mise en concurrence (notation, prime individualisée...).

Tout cela, rajouté à une augmentation de la charge de travail, crée un véritable malaise et le sentiment légitime d'un manque de considération et de reconnaissance des efforts fournis aggravés par certaines dérives de comportement de la hiérarchie.

UN EMPILEMENT DE REFORMES QUI DESTRUCTURE LE SERVICE PUBLIC RENDU

Une « dictature » des objectifs et des indicateurs qui créent de plus en plus de tension entre les postes comptables et les Trésoreries générales qui n'exercent plus, compte tenu des choix définis par la direction générale, leur rôle de soutien aux PNC.

Des applications informatiques comme Hélios qui engendrent de gros surcroûts de travail et

rendent les conditions de travail encore plus difficiles.

Des transferts de missions annoncés sans que soient préparées les conditions de ces transferts. L'exemple des Domaines l'illustre avec sur le fond de sérieuses craintes sur la pérennisation de cette mission à la DGCP.

Des processus d'organisation du travail (front office back office) dans des trésoreries recouvrement de plus de 14 agents qui industrialisent l'accueil au détriment d'un service de qualité et dont découlent des conceptions de management dignes des méthodes du privé.

DES RESTRUCTURATIONS QUI MENACENT L'AVENIR DU RESEAU DE PROXIMITE

Le réseau subit une accentuation des conséquences d'un mode de gestion d'entreprise appliqué à une administration publique : Le maillage territorial du réseau est jugé inadapté aux techniques modernes de gestion où la professionnalisation des agents reposerait sur les techniques nouvelles de communication et les allègements de procédures.

La mise en place d'accueils communs, vérita-

bles prétextes à une remise en cause globale du réseau en accélérant sa spécialisation, avec pour objectif de coller à la carte des CDI, le démontre. S'y rajoutent des fermetures de postes dans le milieu rural avec la mise en place de permanences, d'antennes ou de relais de service public dont l'espérance de vie reste aléatoire.

C'est bien la volonté affichée et jamais démentie de la direction, malgré ses discours autour des compétences croisées, de continuer à réduire au maximum, au motif d'économies budgétaires, l'implantation des services de l'Etat.

UN CONTENTIEUX SALARIAL QUI PERDURE

Le refus persistant du gouvernement de négocier sur les salaires creuse le contentieux accumulé depuis 2000.

Le point d'indice octroyé au 1^{er} novembre (soit 0,2 % en moyenne) et les 0,5 % d'augmentation annoncé pour le 1^{er} février 2007, ne per-

mettront ni de compenser aussi peu que ce soit la perte intervenue, ni de garantir un maintien du pouvoir d'achat d'ici à la fin 2007.

En parallèle, la grille indiciaire est aujourd'hui profondément détériorée. La réforme Jacob des carrières reste un saupoudrage partiel en lieu et place d'une refonte ambitieuse de la grille et des carrières pour tous.

FACE A CE CONSTAT, IL EST DONC NECESSAIRE DE LUTTER POUR D'AUTRES CHOIX !

Le SNT-CGT revendique :

- **l'arrêt des suppressions d'emplois et la création d'emplois qualifiés,**
- **un plan de reconnaissance des qualifications pour tous,**
- **l'ouverture de négociations sur les conditions d'exercice des missions**
- **l'arrêt des réformes en cours (accueil commun, compétences croisées...),**
- **l'arrêt des fermetures de poste et un maillage territorial garantissant un service public de proximité,**
- **l'ouverture de négociations salariales et une véritable refonte de la grille.**

L'action au Trésor dans l'unité est aujourd'hui indispensable pour faire évoluer la situation. Elle a besoin de l'engagement de tous pour peser sur les choix de la direction et du ministère.

ALORS TOUS EN GREVE LE 14 DECEMBRE !