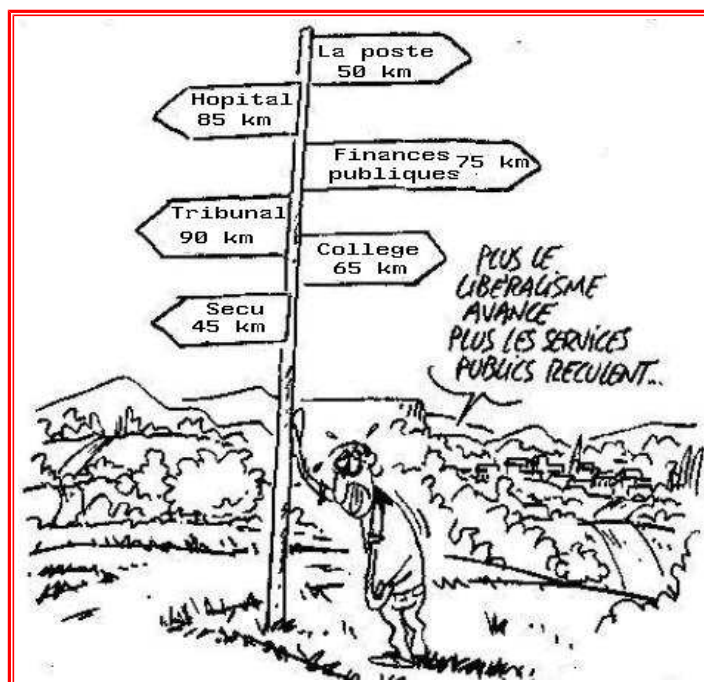




V a u C l u s e T é l é G r a p h e I l l u s T r é

DÉCEMBRE 2015



Service public : en voie d'extinction

Les gouvernements se succèdent mais la ligne de conduite ne change pas : santé, justice, éducation nationale aucune administration n'est épargnée !

Aujourd'hui la notion de service public dans les finances se résume à une chose : internet. La preuve en est le dépliant mis à la disposition des contribuables : « Pourquoi vous déplacer ? ». il devrait plutôt être intitulé : « Pourquoi venez-vous déranger les quelques agents que la direction générale n'a pas encore eu le temps de supprimer ? » Le plus inadmissible c'est que la direction n'assume même pas ses responsabilités.

Dans une note interne destinée aux agents, la DDFiP des Alpes Maritimes préconise de décourager les contribuables de venir au guichet. Une fois parue dans les médias, cette note est démentie par la DDFiP et une réunion de crise est convoquée pour trouver l'origine de la fuite auprès de la presse. Si l'anecdote peut faire sourire, elle n'a d'autres conséquence que de programmer les suppressions d'emploi et de continuer la destruction du service public.

La mise en place de services de contact destinés, à terme, à dématérialiser l'accueil des contribuables et usagers des Finances Publiques, mettant les populations les plus fragiles dans l'incapacité de faire valoir leurs droits sociaux est le point d'orgue de ces préconisations de la direction générale. Les fermetures multiples de trésoreries en milieu rural, mais également en milieu urbain, participent du même mouvement de destruction des services publics de proximité et mettent donc à mal le « célèbre » maillage territorial tant vanté et mis en exergue lors de la fusion de la DGI avec la DGCP sous le terme guichet unique de proximité.

PPCR pour

TYPES DE MESURES	MODALITÉS	AVANCÉES	RECULS OU DANGERS
Catégorie C	Passage de 4 à 3 grades.		Amélioration mais encore 2 grades de trop.
Catégorie B	Pas de changement.		Amélioration mais encore 2 grades de trop.
Catégorie A	Suppression d'un échelon dans les 2 grades.		Les inspecteurs atteindront encore plus vite l'échelon terminal et y resteront de fait encore plus longtemps.
Déroulement de carrière	Chaque fonctionnaire est assuré d'atteindre l'échelon le plus haut du grade le plus élevé.	Oui, car cela n'est pas toujours le cas aujourd'hui	Ne règle pas le problème de la stagnation en fin de carrière (cf. inspecteurs).
Régime indemnitaire	Il serait intégré pour partie au traitement brut.	Prise en compte pour le calcul des pensions	Danger d'une harmonisation par le bas et de l'intégration dans un système de rémunération au mérite (cf. RIFSEEP).
Refonte des grilles indiciaires	Amélioration en début et fin de carrière.	Évite le « tassement » des 3 catégories en termes de rémunération	Positif mais bien pas assez ambitieux et tributaire de la stagnation de la valeur du point.
Recrutement	Pas de remise en cause du principe du concours.	Fin du système des reçus-collés dans la FPT.	Trop de possibilités de recrutement hors concours en particulier en catégorie C.
Évaluation/ Notation	La valeur professionnelle remplace la manière de servir. Modalités renvoyées à un groupe de travail ultérieur avec les OS signataires.		Risque de mise en place d'un système de type « RIFSEEP » dans toute la fonction publique.
Négociations salariales	Négociations triennales.		La valeur du point d'indice n'est plus qu'une variable parmi d'autres.
Mobilité	- Diminution du nombre de corps (interministérielité) - Création de bourses de l'emploi public - Plus grande facilité de passage d'une administration à une autre.		Danger d'un glissement de la mobilité choisie à la mobilité forcée.

Pourquoi la CGT n'a pas signé

La CGT, première organisation syndicale de la Fonction publique, a fortement œuvré avant et durant les négociations pour tenter d'obtenir des avancées dans le protocole : il en va ainsi notamment des revalorisations de grille, des conversions d'une part des primes en points d'indice, du passage en catégorie A de la filière médico-sociale, des 3 grades au lieu de 4 dans la catégorie C. Ces points positifs sont évidemment aussi le fruit des luttes des personnels. Ces mesures étaient pourtant loins d'être suffisantes pour emporter la signature de la CGT.

Sur la forme tout d'abord : Le calendrier imposé par Mme Lebranchu ne laissait même pas le temps de consulter les adhérents, pourtant premiers concernés ! La méthode consistant à se prononcer en bloc sur des mesures très diverses n'est pas acceptable et a frisé le chantage avec des médias, incités à ne mettre en avant que les maigres avancées pécuniaires.

Sur le fond, les principales mesures du protocole ne sont envisagées qu'à partir de 2017, certaines étant même programmées pour n'entrer en application qu'en 2018, 2019 ou 2020, engageant ainsi le prochain gouvernement dont l'orientation politique est pour le moins incertaine. Des problèmes de reclassement apparaissent pour le passage des anciennes grilles aux nouvelles. Des agents, notamment en fin de carrière, se trouveraient sur certaines périodes à un indice inférieur à celui qu'ils auraient eu avec les grilles actuelles !

La CGT a souligné que le protocole ne répond absolument pas à la question centrale du gel du point d'indice et des pertes cumulées de ce fait depuis 2010. Elle a également constaté que le projet s'inscrit pleinement dans la logique des différentes réformes engagées dans l'organisation de l'État (mobilité, interministérielité, salaire au mérite), ce texte constitue donc un réel danger pour le statut général et les statuts particuliers.

De plus, une chose que le gouvernement ne dit pas, c'est que les mesures prévues dans PPCR doivent s'insérer dans un contexte budgétaire corseté par les politiques d'austérité. Les différentes dispositions potentiellement favorables aux agents nécessiteront donc des économies sur d'autres dépenses, comme l'a justement indiqué le rapport récent de la Cour des comptes sur la maîtrise de la masse salariale de l'État.

La CGT dénonce donc un marché de dupes proposé aux agents publics, orchestré avec un plan médiatique mensonger et dans un calendrier qui n'avait pour seul objectif que d'empêcher le temps de l'échange avec les personnels.

les Nuls

REVENDECATIONS CGT	QUID à la DGFP
Carrière linéaire (un seul grade).	Fusion des grades d'AAFP1 et d'AAPFP2.
Carrière linéaire (un seul grade).	Pas de modification, car il y a déjà 3 grades (C2, C1, CP).
La carrière est déjà linéaire.	Suppression du 11 ^{ème} échelon d'inspecteur.
Une carrière permettant le doublement du traitement entre son début et sa fin.	
Totalement intégré dans le traitement.	Gain potentiel : 1 point d'indice Danger de nivellement par le bas dans notre administration où les primes sont parmi les plus importantes de la fonction publique. Différence de taux de cotisation entre le traitement et les primes qui conduirait à une baisse nette de la rémunération et à l'instauration d'une indemnité compensatrice.
Revalorisation significative du point d'indice.	Catégorie C : gain de 42 € brut en début de carrière et de 46 € en fin de carrière. Catégorie B : Gain de 79 € et de 97€. Catégorie A : Gain de 116 € et de 69 €. Le passage d'un échelon à l'autre serait automatique et l'évaluation permettrait d'accélérer (ou de ralentir) le changement de grade (tableaux d'avancement actuels).
Concours	Développement des concours communs (ministériels, voire plus large) et des concours régionaux.
Une notation basée sur le collectif et non sur la performance individuelle et la mise en concurrence des agents.	Encore un nouveau système d'évaluation, sans doute encore pire que le précédent !
Augmentation immédiate et significative de la valeur du point.	
Aucune possibilité de mobilité forcée.	Conséquences possibles sur nos règles de gestion Nous sommes la seule administration à utiliser la règle de l'ancienneté pour les mutations. Intensification de la politique de l'interministérialité (services sociaux, informatique, ressources humaines,...).

Et maintenant ?

Malgré l'opposition majoritaire des syndicats représentant plus de 50 % le gouvernement a choisi de passer en force, piétinant de ce fait la démocratie sociale et la loi « représentativité » qu'il avait lui-même voulu en passant par la voie législative et a déjà commencé à avancer par amendement au projet de loi de finances 2016.

Première mesure adoptée par les députés, en séance publique le jeudi 5 novembre 2015 : la transformation d'une partie du montant indemnitaire en points d'indice majorés qui seront intégrés aux grilles. « Les catégories C gagneront 4 points d'indice, soit 222 € /an, et les catégories B 6 points d'indice, soit 333 € /an, tandis qu'on supprime 278 € de primes, et les catégories A, 9 points d'indice, soit 500 € /an, tandis que l'on supprime 389 € de primes ».

Lors d'une réunion informelle avec les organisations signataires du protocole vendredi 30 octobre 2015, Mme Lebranchu a confirmé l'abandon, en l'absence d'accord majoritaire, de la mise en place d'un comité de suivi sur le texte PPCR. L'agenda prévu pourrait, en outre, être respecté, avec notamment une présentation d'ici la fin de l'année des nouvelles grilles, et notamment celles des corps et cadres d'emplois atypiques, jusqu'à présent non communiquées. Autre manifestation de la volonté politique d'aller vite sur ce sujet : Le Premier ministre a annoncé, devant les directeurs des administrations centrales sa volonté de doter l'État d'une « véritable » direction des ressources humaines, effective dès 2016. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) devra tenir ce rôle au niveau interministériel. Pour cela, un plan de « modernisation » des ressources humaines de l'État sera présenté d'ici mi-2016. La DGAFP verra ses pouvoirs renforcés pour être en capacité d'harmoniser les pratiques RH, notamment le pilotage de la masse salariale, des emplois et des effectifs de l'ensemble des services de l'État, celui de la formation ou la définition « des standards interministériels de performance en termes de modernisation, de simplification et de dématérialisation des process RH ». M. Valls a indiqué qu'il considère que les directeurs réunis devant lui sont des « patrons » devant œuvrer à la déclinaison de cette stratégie interministérielle au sein de leurs administrations.

Le gouvernement ne cache pas que la mise en œuvre du protocole PPCR, qu'il impose en dépit de l'opposition majoritaire de plusieurs syndicats permettra de revoir en profondeur la gestion des ressources humaines. Il s'agit notamment de « développer la culture managériale à tous les niveaux », en rationalisant et simplifiant les processus RH, au travers d'une rénovation des systèmes d'information.

Pour la CGT, l'objectif du gouvernement est clair : il s'inscrit pleinement dans les conclusions du rapport de la Cour des Comptes sur la masse salariale de l'État. : uniformiser l'ensemble des règles de gestion, de rémunération et statutaire des agents de la fonction publique dans le seul but de réduire les dépenses.

ÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES

Encore plus d'austérité !

Le Budget 2016 prévoit d'amputer le budget alloué à l'action publique de 16 milliards d'euros :

- 5,1 milliards : budget de l'État
- 3,5 milliards : budget des collectivités territoriales
- 7,4 milliards : budget des régimes sociaux

Toujours moins de moyens pour les services publics, la santé... Toujours plus de cadeaux aux entreprises au titre du pacte de responsabilité : allègements d'impôts et de cotisations patronales avec, en sus, la poursuite du CICE qui a coûté 18 milliards en 2014.

Il est temps de mettre un coup d'arrêt à cette dérive !

La loi « sans chaise »

L'accueil du public est au centre de toutes les attentions en ce moment et il est bon d'avoir une ligne directrice cohérente. Alors qu'à Carpentras, on fait tout pour recevoir les contribuables directement en accueil primaire en les laissant debout devant la banque, à Avignon, on ne les reçoit plus qu'en box. Mais pour être cohérent, on a essayé de les accueillir sans chaise, comme ça, eux aussi restent debout. C'est bon pour la circulation sanguine. Enfin, comme on n'est pas des monstres, on a fini par les leur remettre. En contrepartie, on laisse les portes ouvertes afin de limiter toute confidentialité. Quand on vous dit qu'on ne veut pas qu'ils viennent !!!!

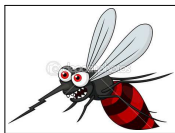
Alerte !

Dans un communiqué de presse du 9 octobre dernier, la MFP et tous les syndicats fonction publique demandent au gouvernement le retrait pur et simple de 2 mesures prises dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2016 :

- l'article 39 qui concentre les régimes et supprime au 01/01/2020 la délégation de gestion de la sécurité sociale par les mutuelles
- l'article 21 qui prévoit un contrat spécifique par les personnes de plus de 65 ans, rompant ainsi avec le principe de solidarité intergénérationnelle : soutenons cette exigence !

Mais quelle mouche a piqué la CGT ?

Les lois de réforme sociale se succèdent : loi santé, réforme des collèges, protocole Lebranchu dans les fonctions publiques tous imposés contre l'avis des syndicats, gel des salaires de fonctionnaires, baisse progressive des pensions, casse des régimes complémentaires... Tout cela dans un contexte où le chômage, les inégalités sociales s'accroissent pour le plus grand profit des entreprises du CAC 40. La CGT réaffirme que la violence n'est pas du fait des salariés mais du côté de ceux qui accumulent des profits monstrueux, organisent des suppressions d'emplois par centaines de milliers plongeant les salariés dans la misère. Face à cette situation, la CE confédérale de la CGT réunie à Limoges a décidé de ne pas participer à la conférence sociale.



Convivialité rime avec inélégance

Une récente loi vient d'abolir les cabines à UV. Pas de soucis, l'Hôtel des Finances de Carpentras a pallié au problème. Pour un bronzage réussi, venez dans la salle de « convivialité », vitrine du mauvais goût. Esthètes, s'abstenir !

Jugez par vous-même :



ERD

Le critère budgétaire reste le facteur déterminant des affectations. Ainsi nos collègues domiciliés sur Avignon sont systématiquement affectés sur Avignon. Ne parlons pas des besoins des services, ce critère reste à l'état d'embryon. Le danger qui guette cette structure dans un futur proche est la refonte du critère géographique avec la création de RAN plus étendues. Et c'est le budget qui rit...



Moratoire pour les trésoreries de PACA

Le 16 octobre, l'Assemblée Plénière du conseil régional de PACA a adopté un moratoire sur la réorganisation et les fusions de trésoreries : un point d'appui qui légitime pleinement la poursuite de l'action que nous menons contre la fermeture de la trésorerie de Cadenet.

Carnet du jour :

M. Gilles Gauthier et son équipe ont le plaisir de vous faire part de la fermeture de la trésorerie de Cadenet. La cérémonie aura lieu le 1^{er} janvier 2016. Le Directeur des Finances Publiques et ses collaborateurs remercient par avance toutes les personnes qui se félicitent de la disparition de cette structure et s'excusent auprès des personnes qui ont pu lutter contre cette fermeture. Ni fleurs ni couronnes.

Cet avis tient lieu de faire-part.