

27 mars :

## CONSTRUIRE DES SAUVEGARDES

*Faire grève le 27 mars c'est construire un rapport de forces pour obtenir un maximum d'avancées pérennes pour les agents. Les attentes et les revendications des agents doivent être prises en compte dans le chantier de la fusion et il faut aussi en finir avec les petites tactiques ministérielles, avec les discussions par petits bouts. Le programme est ambitieux, mais les agents du Trésor et des Impôts sauront mesurer les enjeux du moment.*

### • Exiger le respect des cultures et des missions

Pour supprimer des emplois à tour de bras, le ministre a besoin de dissoudre le plus rapidement possible les filières de gestion différentes.

Pour gérer le court terme et assurer la continuité du service, Eric Woerth n'a cependant pas le choix : il doit passer par le stade des filières de gestion, il doit reconnaître l'existence des deux cultures et il ne peut notamment pas bousculer du jour au lendemain les deux GRH.

Le bras de fer s'impose donc et pas seulement pour préserver des règles de gestion, il y va aussi du respect des missions des deux réseaux, de la qualité de leur accomplissement.

Nous ne nous satisferons d'aucun mauvais compromis sur ce point précis, il y aura une direction unique, soit, mais il y aura bien deux grands ensembles de services à faire fonctionner avec des philosophies spécifiques aux racines très clairement différenciées : dans l'histoire respective de la DGI et de la DGCP !

SUD Trésor se battra avec le SNUI pour le respect de ces racines car la «modernité» proposée sent le soufre des coupes budgétaires et de l'arbitraire.

## Faire grève le 27 mars,

**ce sera donc faire prendre conscience au ministre de l'immensité du thème et de la nécessité d'aborder la manière de travailler dans chaque grand secteur. Lui, veut supprimer des emplois partout, nous, nous voulons travailler correctement partout, avec des effectifs corrects, des méthodes efficaces et des modes d'animation humains. Il y a du travail !**

### • Obtenir la reconnaissance des qualifications à hauteur de l'évolution des «métiers» et des efforts consentis.

Malins, les «coordonnateurs» et le ministre ont tenu, fin février, à «aguicher le chaland» par des annonces financières de meilleur aloi que celles initialement prévues. Ils ont en partie réussi leur pari puisque quelques syndicats ont aussitôt remis leurs velléités combatives !

Pour notre part, - et nous l'avons dit à Eric Woerth -, nous tenons absolument à porter un regard d'ensemble sur le chantier, un petit «plus» sur le chapitre des sous ne pouvant compenser un énorme «moins» sur les conditions de travail, par exemple.

Par ailleurs, pour en rester au strict plan financier, notre tract du 22 février a montré qu'on était encore loin du compte et que les équilibres budgétaires étaient loin d'être menacés par les décisions ministérielles.

### • Pérenniser des conditions de travail correctes

Faire grève le 27 mars, ce sera dire à M. Woerth : «il y a un sujet sur lequel vous devez faire un gros effort, c'est celui des conditions de vie au travail !».

Des négociations très pointues sont nécessaires sur ce point précis et on ne peut, par exemple, en rester à ce qui a été dit le 18 janvier sur l'organisation des SIP ou la «forte reconnaissance de la mission accueil».

# de la DGI et de la DGCP à la DGFIP :

Ainsi que nous l'avons relaté dans nos tracts, au cours des mois de janvier et février, sept groupes de travail s'étaient succédés à grande vitesse entre les syndicats et l'équipe des coordonnateurs de la fusion et que, par ailleurs, les organismes paritaires s'étaient réunis pour créer la «DGFIP» laquelle devrait commencer à fonctionner dès la mi-avril avec un nouveau directeur général nommé en conseil des ministres.

## Le facteur «vitesse»

Aujourd'hui, Eric Woerth considère avoir placé sur de bons rails son train de réformes et son courrier aux agents du 28 février mérite un décryptage.

Dans cette lettre tout paraît bouclé. Lui, le ministre, a déterminé les modalités de fonctionnement «tant au plan central que local» et, il s'est «arrangé» avec les syndicats pour négocier «un ensemble de mesures» d'accompagnement social. Il serait donc temps de passer à «la mise en œuvre concrète sur le terrain».

Nous l'avons déjà dit à propos des mesures salariales Fonction Publique, Eric Woerth est le champion de la fragmentation ! Il saucissonne ses dossiers, il disperse ses mesures, il éparpille ses conclusions et d'un rien il vous fait 10 pages de protocole !

## La méthode de Bercy

Côté MINEFE, le même souci d'éparpillement s'est fait, pour jeter les fondations de la «DGFIP» et, s'il n'y avait pas eu les protestations énergiques de la FDSU et de la CGT, nous étions embarqués dans une discussion «en escalier» dont chaque montée de marche aurait été conditionnée par un consensus au palier précédent.

**C'est d'une vision globale dont ont besoin les agents, avons-nous martelé !**

Cette vision globale est d'autant plus nécessaire que la logique RGPP préside à la naissance de notre nouvelle direction générale, or Eric Woerth considère que tout ce qui touche aux missions, aux emplois et à l'aménagement du territoire n'est pas discutable.

## L'action indispensable

Le 27 mars, la mobilisation des agents du Trésor et des Impôts doit se placer dans la continuité des actions précédentes et les conforter car s'il y a eu quelques déblocages en février, ils sont en grande partie dûs aux grèves réussies des 20 novembre et 24 janvier.

**Il faut maintenant aller plus loin, agir plus fort encore !**

Aujourd'hui, SUD Trésor et le SNUI considèrent que l'intégration de 350 € par an dans l'IMT et l'abondement des plans de qualifications antérieurs sont un encouragement à développer la mobilisation.

Toutes les fédérations syndicales n'ont pas adhéré à notre proposition sur l'IMT, mais il est toujours préférable d'être à l'initiative d'une revendication, d'être rejoint ensuite avant d'obtenir une première avancée !

Pousser plus loin, plus fort, ce sera obtenir autre chose que des belles phrases sur les conditions de travail, ce sera obliger Bercy à mettre les mains dans le cambouis de la polyvalence excessive, des plateaux et marguerites et des indicateurs.

# TOUTES ET TOUS

# Les inquiétudes perdurent !

Quelques décisions viennent certes d'être prises, meilleures que ce que laissaient espérer les premiers échanges, mais au-delà du volet financier il y a tellement d'autres choses qui méritent d'être éclaircies.

Nous acceptons mal, en particulier, qu'on désigne très prochainement les fameux SIP «préfigurateurs» sans qu'on ait cherché, avant, à discuter sereinement du bilan des Services Impôts des Entreprises SIE et des erreurs à ne pas renouveler.

Nous acceptons mal aussi que la question des emplois ait été repoussée à plusieurs reprises.

Nous acceptons mal enfin qu'on n'ait pas déjà élaboré un calendrier précis de rencontres pour traiter de la gestion des agents.

Il est loin le temps des flottements de novembre-décembre. Tout est allé très vite depuis le début 2008 sous l'impulsion de M. Parini, mais il faut aujourd'hui considérer que ce n'est qu'un début de dialogue qui a eu lieu.

**Nous n'acceptons pas d'en rester là, nous ne voulons pas que les réalisations concrètes démarrent sans cadrage réellement concerté.**

Nous insistons sur ce point, les attentes des agents Trésor, comme celles des agents des impôts, ne sont pas fractionnables et il y a nécessité à obtenir une vision globale.

Certes, le SNUI et SUD-Trésor ont beaucoup bataillé ces derniers mois pour faire reconnaître le bien fondé des revendications sur l'IMT, les aménagements de carrières, la promotion interne et quelques autres mesures pouvant améliorer les rémunérations.

Mais, si le ministère et son équipe ont commencé à bouger dans le bon sens, ils sont encore loin de nos attentes listées dans notre tract de l'automne dernier.

**Voilà pourquoi il nous paraît nécessaire de passer à la mobilisation générale pour d'une part lever les énormes zones de flou qui vont entourer les premières réalisations, d'autre part imposer une négociation continue sur les conditions de travail, les règles de gestion (et ce qui reste du contentieux financier).**

Ce sera obtenir des sauvegardes sérieuses sur les modes de gestion, à l'heure de la RGPP et du projet de loi sur le développement des mobilités, qui prévoit la mise en disponibilité d'office lors des suppressions de service ou de modification substantielle (sans autre précision).

Projet constituant **une attaque fondamentale et sans précédent, inacceptable, à l'encontre des principes structurants du statut du fonctionnaire.**

L'action de grève du 27 mars est indispensable pour ne pas nous laisser embarquer, sans réaction, dans la construction de la «DGFIP» et de la pseudo nouvelle «Fonction Publique».

Certains peuvent estimer que rien ne presse, que le ministre n'écarte pas une nouvelle phase de discussions, qu'on n'en est qu'aux prémices de la fusion.

Nous prétendons, nous, qu'au contraire, il y a urgence et qu'il ne faut, notamment, pas laisser les agents des SIP «préfigurés» jouer les cobayes sur les conditions de travail.

## Anecdote

Sitôt connues les propositions définitives d'Eric Woerth et son intention de recueillir des signatures au bas d'un accord, la FDSU a fait savoir qu'elle ne signerait aucun protocole contractuel, conformément à la culture syndicale «Finances» qui veut que toute phase sérieuse de négociation se conclue seulement par un relevé de conclusions ministériel laissé à l'appréciation de chaque syndicat

La culture syndicale, la CGC-Finances n'en a cure puisqu'elle a proposé pour sa part de signer tout de suite et elle a même suggéré au ministre de continuer les discussions ... avec les seuls signataires ! Fort heureusement l'idée en est restée là.

## EN GRÈVE LE 27 MARS

## Conditions de vie au travail :

# Sortir des jolies phrases !

### Un discours qui change progressivement...

Après les négociations du printemps dernier, les engagements arrachés à la Direction Générale ont été officialisés par une note du 20 octobre 2007. Ils concernent notamment la prise en compte et le suivi des études ergonomiques réalisées (ou en cours) et l'affirmation d'une démarche volontariste dans le cadre de la mise en place du Document Unique (outil de recensement, d'évaluation et de prévention des risques professionnels).

La DGCP, avant même que ne soient annoncées les modalités de la fusion, a emboîté le pas de la DGI, les deux centrales envisageant au surplus des formations communes de leurs cadres sur ces thèmes.

Pour autant, nous savions que rien ne se ferait facilement et nous avons appelé à la vigilance afin que ces engagements ne se résument pas à de simples déclarations d'intention. Force est de constater aujourd'hui que certains directeurs locaux, sans doute pressés d'en terminer avec les réformes en cours, passent outre les recommandations de la Direction Générale en faisant appel à des «aménageurs d'espace», en lançant des travaux immobiliers sans consultation (pourtant obligatoire) des acteurs de prévention.

C'est dans ce contexte que SUD Trésor et le SNUI ont abordé le cycle des discussions sur la fusion, exigeant du Ministre qu'il prenne des engagements fermes et concrets afin d'apurer le passif et que toutes les mesures soient prises pour que la fusion ne se traduise pas par une aggravation des conditions de vie au travail des agents.

Face à l'obstination du SNUI et de SUD Trésor, le ministre, dans son discours écrit du 11 février a repris à son compte l'analyse que nous avons de ce thème revendicatif central.

Pour preuve, ces quelques extraits choisis : *«Je commence par la qualité des conditions de travail, c'est-à-dire pas uniquement l'installation matérielle. Car je considère que cette question n'a pas été traitée de façon suffisamment prioritaire jusqu'à maintenant. Pourtant le sujet est crucial : l'adaptation du travail à l'agent et non le contraire».*

Dans le cadre de l'organisation de la nouvelle Direction Générale, «un ergonome sera recruté» a ajouté Eric Woerth.

Enfin, au-delà des applications informatiques que le ministre souhaite *«plus accessibles et conviviales»*, il ajoute qu'il demandera à la future Direction Générale de *«consulter systématiquement les instances locales, CTP mais aussi CHS, en amont de la phase de mise en œuvre des réorganisations matérielles»*. Il est même allé jusqu'à répondre à l'une de nos exigences :

*«et pour que tout cela soit mis en musique dès les préfigurations, le coordonnateur réunira tous acteurs nationaux concernés»* (ergonome, médecins de prévention, inspecteurs hygiène et sécurité).

### ... Mais nous attendons les actes !

Si l'on peut se satisfaire de ces engagements, il ne faut cependant pas se leurrer. Ainsi, lors des discussions du 31 janvier, l'administration avait reconnu qu'il fallait se pencher sur les conséquences de sa politique d'indicateurs et que la polyvalence ne devait pas constituer la base de l'organisation du travail dans les futurs SIP.

Qu'en est-il résulté ? Le ministre a souhaité dès 2008 la réalisation d'une enquête «qui devra déboucher sur l'expérimentation d'un indicateur synthétique (encore un !) permettant d'évaluer l'évolution des conditions de travail». Et en conclusion, on a vu ressurgir le spectre des défunts pôles médico-sociaux, le ministre précisant qu'au-delà «de ces actions transversales, il nous faut mieux détecter les situations particulières de difficultés, voire de problèmes». On le voit, les avancées concrètes sont encore loin, les belles phrases se succèdent, mais le stress augmente dans les services sans qu'on agisse sur l'une ou l'autre de ses causes.

**Faire grève le 27 mars ce sera réclamer  
des mesures et des garanties concrètes.**

Depuis quelques années, les réformes incessantes, sous couvert d'une «nécessaire» adaptation des services publics à la concurrence imposée par la mondialisation libérale, ont conduit à une dégradation permanente des conditions de vie au travail.

L'objectif c'est désormais de n'exercer que des missions définies politiquement et budgétairement comme prioritaires avec moins de moyens pour dégager le maximum de gains de productivité.

Pour ce faire l'administration s'est dotée d'outils ou d'instruments qui concourent ensemble à faire perdre leurs repères aux fonctionnaires : LOLF, contractualisation, modifications structurelles et organisationnelles, gestion par la performance.

Nous n'avons eu de cesse de dénoncer les effets néfastes de ces changements : stratégies de management à coups de taux d'objectifs et d'indicateurs déconnectés du travail réel, perte de sens au travail, limites de la polycompétence, évaluation des performances individuelles, éclatement du collectif de travail, charges de travail trop élevées.

