

Publique : la ponction !

L'été n'a pas refroidi les ardeurs de nos dynamiteurs installés à Bercy sous le regard bienveillant du locataire de l'Elysée. La loi sur les mobilités et les parcours professionnels qui avait attendu un an entre le Sénat et l'Assemblée nationale a été adoptée en urgence à l'Assemblée et promulguée dans la foulée.

Véritable outil central du dynamitage de la fonction publique, cette loi détruit, de fait, la fonction publique de carrière base des valeurs du service public que nous défendons. Pourtant, l'adoption de cette loi n'a pas fait l'objet d'une grande publicité, contrairement au feuillet de la grippe A.

Certains préfèrent également traiter cette grippe avec tout le sensationnalisme possible et zapper les circulaires du ministère du travail ou de la fonction publique qui contiennent de véritables remises en cause du droit du travail, qui resteront sans nul doute lorsque la pandémie sera passée. La crise continue à faire des ravages et les personnels de la fonction publique sont touchés comme l'ensemble des salariés, des précaires, des chômeurs de ce pays. Le gouvernement continue, pour sa part, à maintenir le même cap politique pour la Fonction publique : suppression de postes, réforme de l'administration territoriale de l'Etat, politique individualisée du pouvoir d'achat, ... Les sondages démontrent régulièrement l'attachement de la population au service public, son opposition aux suppressions d'emplois et constatent notamment la dégradation des conditions d'accueil.

Malgré le chômage croissant, le gouvernement accélère les suppressions de postes. Les économies budgétaires servent de prétexte à ces suppressions alors que des chèques, de montants très élevés, sont restitués, au nom du bouclier fiscal, à quelques privilégiés.

Sous couvert de rendre les services publics plus proches du citoyen, le gouvernement en lançant la RéATE (Réorganisation territoriale de l'état) cherche à réduire la voilure des services publics.

Moins de directions générales, moins de directions départementales, une gestion des « ressources humaines » et des moyens de fonctionnement regroupés avec au final des personnels flexibles, géographiquement et professionnellement changeables et interchangeables au gré des besoins ponctuels et locaux.

La loi sur la mobilité et les parcours professionnels est inacceptable : mise en disponibilité d'office (sans traitement) d'un agent en cas de suppression de son poste et de « reconversion professionnelle » non réussie, recours massif à l'intérim, cumul d'emplois à temps non complet...

Quant au pouvoir d'achat, le Ministre de la Fonction Publique verse une prime à la précarité sous forme de GIPA et estime que les fonctionnaires doivent s'estimer heureux de bénéficier d'une augmentation du point d'indice supérieur à l'inflation !

Suppressions d'emplois massives, restructurations, mouvements obligatoires de personnels, conditions de travail dégradées, action sociale en chute libre... Dans une entreprise privée, chère à nos dirigeants, on appelle cela un vaste plan social.

A nous tous de ne pas les laisser aller jusqu'à la liquidation !

NON
à la privatisation de la Poste

Consultation nationale sur la privatisation de La Poste
le samedi 3 octobre 2009



Votation citoyenne dans tout le pays
Mairies, bureaux de poste, marchés...

C'est à nous de CHOISIR!

Consultation nationale organisée à l'initiative du Comité national contre la privatisation de La Poste, pour un débat public et un référendum sur le service public postal.

http://www.appelpourlaposte.fr/

Rendez-vous sur le site Solidaires pour découvrir toutes les modalités du référendum populaire organisé le 3 octobre par le comité national contre la privatisation de La Poste.

L'argumentaire, les bulletins et les modalités de vote, la liste des associations, syndicats et partis politiques composant le comité national, tout est accessible par quelques « clics ».

SIP, DLU, PRS et Cie :

La première vague du processus de fusion s'est achevée au moment où l'été prenait ses quartiers, ponctuée d'une multitude de groupes de travail alternant réunions techniques et réunions plus «politiques», ces dernières généralement présidées par Philippe Parini «himsself».

Si la qualité du dialogue social pouvait se mesurer à l'aune du nombre de fois où les représentants des personnels ont rencontré l'Administration, les indicateurs de la DGFIP brilleraient de mille feux !

En l'espèce, quantité ne rime que de très loin avec qualité et le calendrier infernal qui nous a été imposé, tant au niveau local que national, a tenu plus de la stratégie de l'essoufflement que d'une véritable volonté de répondre aux revendications portées avec constance et pugnacité par l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires.

Ce numéro de rentrée est l'occasion de prendre un peu de hauteur, de sortir la tête du guidon après la pause estivale et de faire le point sur l'avancement des travaux de la fusion, avant de replonger dans un nouveau cycle de réunions et avant le lancement de la deuxième vague des réalisations concrètes.

Le Panorama

Les directions dans le brouillard

Le rapport annuel a beau se gargariser de la création juridique, le 3 avril 2008, de la direction générale unifiée, un an plus tard les agents de Centrale estimaient assez largement vivre, pour reprendre une formule de la section DG de l'Union, plus «une émulsion qu'une véritable fusion».

Aujourd'hui, dans le quotidien des personnels, la situation est loin d'être aussi limpide que voudrait le laisser penser l'optimisme béat des hiérarques. Conditions de travail, implantations, missions, règles de gestion sont, sans exhaustivité, autant de sujets sur lesquels ils attendent encore des avancées.

Pour ce qui concerne les directions locales uniques (DLU), le message du DG publié le 20 juillet sur Ulysse voulait laisser penser à ses lecteurs que près de la moitié des départements auraient basculé en formation unifiée au 1er janvier 2010.

La réalité sera tout autre, puisqu'en vérité, au moment où sont écrites ces lignes, seules les huit directions préfiguratrices sont réellement opérationnelles, c'est-à-dire qu'elles ont à leur tête un administrateur des Finances Publiques de plein exercice. Et elles sont surtout en train de préfigurer les problèmes que vont rencontrer les suivantes ! Problèmes immobiliers (les services des DLU sont le plus souvent éclatés sur deux sites), problèmes de gestion des personnels, problèmes informatiques récurrents, autant de sujets que l'Administration n'a pas voulu régler avant de passer à la phase suivante, sans doute pour des raisons d'affichage statistique.

Au final ce sont les agents des services de direction et, en écho, ceux des services déconcentrés qui subissent les conséquences de la précipitation coupable de la Direction Générale.

Effets d'annonce

A en croire les déclarations publiques de notre ministre, la fusion est parfaitement sur les rails et le remue-ménage que provoque cette réforme emblématique de la révision générale des politiques publiques n'altère en rien les capacités de réponse aux demandes et aux besoins des usagers des deux ex-directions qui composent désormais la DGFIP.

Si les agents font face, une fois de plus, avec la conscience professionnelle qui les habite, assurant ainsi une image positive de la DGFIP, il y a loin des affirmations du ministre, reprises en écho par le Directeur Général, à la réalité des services.

Certes, comme le souligne Philippe Parini dans l'éditorial du rapport annuel 2008 de la DGFIP, tous les chantiers de la fusion sont lancés et les principales structures qui doivent composer la nouvelle administration sont déjà en place.

Par contre leur fonctionnement est loin de satisfaire majoritairement les personnels et le bilan qu'en tire l'administration ressemble plus à de l'autosatisfaction qu'à un constat objectif.

LA DGFIP LE 1/09/2009

162 SIP en place
12 départements sans SIP
8 DLU opérationnelles
2 PRS en préfiguration

Marseille : l'été a été chaud

C'est depuis le mois de novembre dernier que l'Union SNUI-SUD Trésor conteste le plan de développement des SIP de la rue Borde à Marseille et dénonce le volontarisme de la direction locale.

Finalement, le bras de fer se poursuivant, la DGFIP a demandé cet été à la Mission relations usagers (MRU) de se rendre sur place pour instruire un contentieux encore avivé par la publication de l'ultime état du projet, fin juillet.

Le 26 août, la responsable de la MRU était à Marseille et à l'issue d'un débat nourri, elle a reconnu les erreurs commises par les concepteurs et considéré également qu'il serait très difficile de respecter les délais prévus compte tenu de la complexité du dossier.

L'ergonome du ministère, présente à la réunion du 26, s'est vue confier le dossier de l'accueil (lequel sera suivi par les syndicats).

Le devenir du site de Ste Anne et la situation du SIP de la Ciotat ont également été discutés.

L'action syndicale a donc contraint l'Administration à corriger sa copie, mais l'Union SNUI-SUD Trésor ne considère pas pour autant que la question des conditions de vie au travail est réglée, elle a donc demandé à tous les agents de rester mobilisés.

PLEIN LE D.O.S !

L'informatique attendra

En bonne intelligence, nous aurions pu penser que le préalable aux opérations de fusion passait par l'unification des structures et des outils informatiques. Inutile ici de rappeler l'importance de ces services « supports » ni que la qualité des outils informatiques est un des éléments prépondérants de l'amélioration des conditions de vie et d'exercice des missions.

Que nenni ! Les outils arriveront ...un jour ! Quant aux structures, l'administration, après avoir semblé arrêter un schéma d'organisation, paraît maintenant dans l'expectative, repoussant aux calendes grecques (2012) la restructuration du réseau, comme celle de l'assistance de proximité, laissant, encore une fois, acteurs et utilisateurs livrés à eux-mêmes.



Guichet fiscal unique : le coeur du réacteur a des râtes !

Neuf groupes de travail en moins d'un an, sans compter toutes les réunions locales, ces chiffres démontrent à eux seuls l'importance du dossier. Le guichet fiscal unique (GSU) et ses trois composantes principales : le SIP, le PRS et l'accueil fiscal de proximité, a focalisé toutes les attentions jusqu'au 30 juin, date de la réunion «bilan de la première vague».

Tout au long de ces rencontres l'Union n'a eu de cesse de pointer les problèmes rencontrés, que nous avons d'ailleurs identifiés très en amont, au moment des préfigurations, et de porter les revendications des personnels.

Si nous avons enregistré quelques succès, limités, notamment sur le maillage territorial, sur les règles de gestion des agents de la filière «gestion publique» qui devaient rejoindre les SIP, ou encore sur le recrutement supplémentaire de 200 agents de catégorie C, de gros problèmes sub-

sistent et restent aujourd'hui encore sans réponse.

L'emploi demeure le sujet central. La diminution des effectifs corrélée à l'augmentation des charges et des sollicitations fait voler en éclat l'organisation la mieux huilée, où la moindre absence, quelle que soit sa durée, désorganise tout l'édifice. Ce ne sont ni les équipes mobile de renfort qui peuvent pallier ce manque d'effectifs mais bien, a minima, l'arrêt des suppressions d'emplois.

A l'intérieur des SIP, le principe du respect des métiers entre l'assiette et le recouvrement, malgré les rappels de l'administration, ne résiste pas à la réalité du terrain, pas plus que la notion d'entraide qui ne tient pas face aux calendriers démentiels auxquels doivent faire face les agents.

L'accueil : accueil physique, téléphonique ou dématérialisé (avec le merveilleux outil GAIA !) continue de

concentrer de gros sujets de friction. Locaux inadaptés que les hiérarchies locales, comme à Marseille, rechignent encore à améliorer, calibrage des équipes, problèmes des renforts, polyvalence excessive, caisse unique sont autant de problèmes sur lesquelles la Direction Générale peine à répondre réellement. En a-t-elle d'ailleurs le désir ?

Rien n'est moins sûr, quand on voit qu'elle se contente d'un bilan plus que partiel pour se lancer dans la vague suivante du déploiement de la fusion. Les pôles de recouvrement spécialisé n'ont été «testés» que dans deux départements et aucun bilan sérieux n'a été fait jusqu'ici. Aucun SIP n'a été encore installé dans une grande agglomération et, enfin, aucun département n'est aujourd'hui totalement configuré «made in DGFiP».

Mais l'essentiel pour la DG est sans doute ailleurs : remplir le tableau statistique qui lui permettra d'afficher, en 2012, que la fusion DGI/DGCP est achevée et que tout va bien ! Au bénéfice de qui ?...

Dans ce contexte où, à l'évidence, le décalage entre la Centrale et la réalité des services se creuse, il n'est pas étonnant de voir le directeur général, au travers du D.O.S (Document d'orientation stratégique) et de ses ateliers, venir vendre son produit et tenter (avec un succès très relatif pour l'instant), d'y associer un maximum d'agents.

LES PREVISIONS	
DU PROGRAMME DES PROCHAINS MOIS	
1/12/2009	- 96 SIP
2010	- 330 SIP dont les plus gros
Janvier 2010	- Création juridique de 12 DLU
Courant 2010	- Création juridique de 30 DLU
Fin 2009	- 21 PRS (pôles recouvrement spécialisés)
Courant 2010	- 80 PRS

MOBILITÉ : LE MAUVAIS COUP DE L'ÉTÉ !

Le 23 juillet 2009, en adoptant définitivement, en pleine période estivale, le projet de loi dit de «mobilité et parcours professionnels de la Fonction Publique», texte signé par le président sur son lieu de vacances, le Parlement a porté l'attaque la plus grave qu'ait connue le statut depuis sa mise en place au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Après plus d'un an de navette entre les deux assemblées, un vote est intervenu (305 voix pour, 169 contre) le 7 juillet 2009 à l'Assemblée et un ultime examen a eu lieu ensuite en commission mixte paritaire. Le texte définitif a été «enrichi» de 24 articles supplémentaires qui viennent encore un peu plus renforcer le caractère régressif du projet de loi initial. Au final, la loi ainsi promulguée constitue le véritable outil de toutes les flexibilités et elle ouvre la porte à de futurs plans sociaux dans les trois fonctions publiques.



Marché de dupes !

En théorie, les dispositions des premiers articles (1 à 5) de la loi sont bien de nature à faciliter la mobilité choisie au sein des trois fonctions publiques.

La loi assouplit en effet les conditions de détachement et instaure une procédure d'intégration directe dans le corps ou le cadre d'emploi d'accueil, intégration qui pourra être précédée d'une période de détachement.

Le texte ouvre également un véritable droit à la mobilité et organise des dispositifs permettant à l'agent de conserver ou de récupérer, au fil des opérations de détachements - réintégrations ou à l'occasion d'une intégration directe, son grade, son échelon et l'intégralité de son avancement.

La loi assure, par ailleurs, un accompagnement financier à la mobilité. Mais elle ouvre également la possibilité à l'Administration d'origine de s'opposer, en invoquant la nécessité de service, aux demandes des candidats à la mobilité. Cette mobilité, toute théorique donc va d'ailleurs se heurter à la réalité.

Le contexte dans lequel nous évoluons est fortement marqué, tant par les suppressions massives d'emplois que par les restructurations. Or, il est avéré que les possibilités de mobilité voulue, qu'elles s'organisent dans le cadre du droit à mutation à l'intérieur d'une administration, ou dans le cadre des trois fonctions publiques (évoqué par la loi), seront inversement proportionnelles aux suppressions d'emplois !

La quasi-totalité des administrations subissent une cure d'amaigrissement prolongée et il va être particulièrement délicat pour un éventuel candidat à la mobilité de trouver un lieu d'accueil accueillant. Quid alors des conditions d'accueil en détachement. Ce sera d'autant plus difficile si l'administration d'origine a la chance de ne pas encore subir les restrictions budgétaires : elle sera peu encline à laisser partir ses agents. Par contre, celles des administrations qui perdent des emplois n'auront plus à se poser de questions existentielles : la loi planifie, dans ses articles 6 à 10, la manière dont elles vont pouvoir gérer ces suppressions.

Des mesures hautement régressives

L'article 6 de la loi dispose qu'un fonctionnaire de l'Etat dont le poste est supprimé peut être affecté, même provisoirement, dans un emploi de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière. Cet article instaure même, au cas où, une indemnité de mobilité sensée compenser d'éventuels écarts de rémunération.

Cette disposition remplace celle qui obligeait, en cas de suppression d'emplois, l'Administration à affecter l'agent victime de cette suppression dans un emploi de son corps d'origine, au besoin en surnombre provisoire.

Là, l'affectation dans un emploi d'une des trois fonctions publiques peut être provisoire, pour pallier une absence temporaire par exemple, mais elle est surtout dépendante de l'existence d'une vacance de poste ! De plus, le texte de loi ne précise pas le périmètre géographique de cette réaffectation.

Mais chacun peut être rassuré puisque l'article 7 vient créer une nouvelle position statutaire, celle de la «réorientation professionnelle». Cette réorientation interviendra lorsque le poste d'un agent sera susceptible d'être supprimé suite à restructuration.

Placé dans cette nouvelle position statutaire, l'agent bénéficiera, le chanceux, d'un projet personnalisé d'évolution professionnelle établi par l'Administration et qui aura pour objet, sous réserve qu'il se soumette à certaines obligations de formation notamment, de faciliter son affectation sur un autre emploi, dans ou hors son administration d'origine. Ce projet personnalisé d'évolution professionnelle (PEP) pourra également avoir pour objet de l'aider à accéder à un emploi privé, ou à créer ou reprendre une entreprise (rappel fâcheux des dispositions prévues pour les demandeurs d'emploi...vive l'auto-entrepreneur !).

Durant cette période, il pourra être amené à faire le «bouche-trou» sur des emplois vacants.

Cette période de réorientation professionnelle ne sera pas sans limite. Elle se terminera si le fonctionnaire accède à un nouvel emploi ou, à l'initiative de l'administration, suite à trois refus d'offres d'emplois correspondant à son grade et à son PEP (tenant compte officiellement de sa situation de famille et de son lieu habituel de résidence). Dans ce dernier cas de figure, ce sera le licenciement ou la mise à la retraite d'office !

Mais, vous demanderez-vous, qu'est-ce qui pourrait pousser un fonctionnaire à refuser un emploi qui correspond à tous ces critères ?

L'Administration pourra lui proposer, par exemple, d'occuper, de manière cumulée, trois emplois à temps partiel dans les trois fonctions publiques (un jour infirmier, le lendemain douanier, le surlendemain secrétaire de mairie) et, par ailleurs, la notion de «proximité géographique» du lieu habituel de résidence risque d'être une notion vraiment très élastique !

On voit mal pourquoi l'Administration perdrait tant de temps, d'énergie et d'argent pour reclasser un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé sur un autre emploi statutaire alors que les articles 9 et 10 de la loi lui autorisent le recours aux contractuels et aux intérimaires !

La bataille continue et l'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires est prête à la poursuivre avec tous les agents. aux Finances et au sein des collectifs anti RGPP. C'est en luttant dès cet automne dans le cadre des discussions sur la fusion des corps, pour obtenir les règles les plus justes et les plus favorables pour les agents des deux filières, que nous ferons efficacement barrage à la volonté idéologique du gouvernement et de la DGFIP de réduire les droits et les garanties des personnels.