



CHSCT Plénier du 30 janvier 2020

Monsieur le Président du CHSCT

Ce CHSCT s'ouvre dans un contexte très particulier.

Le gouvernement a décidé de réformer structurellement notre système de retraites. Son projet est simple : en terminer avec le système par répartition actuel qui depuis 1993 a été mis à mal en reculant l'âge de départ à la retraite, en augmentant la durée de cotisation pour une retraite à taux plein, en pénalisant les personnes n'ayant pas les annuités nécessaires en instaurant une décote et en modifiant le calcul des pensions.

Malgré ces reculs, le régime actuel par répartition est un régime à « prestations définies » c'est-à-dire que nous savons quels sont nos droits en fonction de notre rémunération et de notre durée de cotisation. Le système par répartition actuel, malgré ses failles, est toutefois encore basé sur la solidarité intergénérationnelle, c'est-à-dire que celles et ceux qui travaillent aujourd'hui cotisent pour permettre à d'autres de partir à la retraite. La solidarité, c'est ce qui constitue le ciment de notre société. Et de ça, le gouvernement n'en veut plus, contre l'avis majoritaire de la population.

Pour nous faire accepter sa réforme de retraites à points, le gouvernement ment.

Il argumente entre autres:

– sur la transparence de ce nouveau système par points, mais c'est un argument bidon (comme l'ensemble des arguments avancés par le gouvernement) car la valeur du point pour la liquidation de la pension n'est connue que lors du départ à la retraite.

Elle est en fonction de l'espérance de vie, de la masse des retraites versées à la date du départ en retraite et de la conjoncture économique... Avec ce système, il n'y a aucune garantie sur le niveau de remplacement par rapport au revenu antérieur.

Le seul objectif gouvernemental est le fameux plafond de 13,8 % du PIB pour les dépenses des retraites. Au vu de la baisse prévisible du niveau de remplacement, il est certain que celles et ceux qui le peuvent souscriront à des retraites complémentaires privées par capitalisation, ce qui est manifestement le but réel recherché.

– Sur l'égalité là aussi c'est de l'enfumage ! Aujourd'hui pour les fonctionnaires, c'est le dernier salaire indiciaire qui est pris en compte, ce qui est avantageux, même si, rappelons-le, les salaires des fonctionnaires ne sont pas élevés par rapport au coût de la vie et aux compétences qu'ils développent puisque nous avons une carrière ascendante grâce à nos grilles indiciaires de rémunération qui progressent au fur et à mesure de notre ancienneté et

aussi grâce à la promotion interne (même si les progressions de carrière sont elles aussi de plus en plus attaquées). La prise en compte de la carrière entière pour le calcul de la pension, soit 43 années de services, au lieu des 6 derniers mois, va obligatoirement dégrader le montant de nos pensions puisque en début de carrière le traitement est moins important qu'en fin de carrière.

Comment ne pouvons-nous ne pas être perdants quand on passe d'un système où nos retraites sont calculées sur les 6 derniers mois de notre carrière à un système où nos retraites sont calculées sur l'ensemble de notre carrière ?

Les femmes, qui subissent en moyenne de plus nombreuses interruptions d'activités vont être encore plus touchées par cette réforme, ainsi que les fonctionnaires dont la rémunération moyenne sur leur carrière tourne autour du SMIC. Ils vont être encore plus paupérisés par cette réforme.

Avec ce nouveau système pratiquement personne ne pourra partir à 62 ans avec un taux plein. Le taux plein ne pourra être atteint qu'au terme d'une carrière complète de 43 ans. Sans oublier la décote qui est maintenue et qui va donc amener à retarder de plus en plus l'âge de départ à la retraite.

Cette réforme cumulée avec celle de l'assurance chômage est un changement structurel de notre société qui est basée encore sur la solidarité. De ça, le gouvernement et les financiers n'en veulent plus. Nous sommes entrés dans l'ère de la start-up nation, où l'individualisme sera le maître mot, où les moins riches seront encore moins riches et deviendront même pour la plupart des pauvres à la retraite. De cela, nous n'en voulons pas.

Par sa durée et son intensité mais aussi par le soutien durable d'une large partie de la population, le conflit des retraites est historique. Ses ressorts profonds vont au-delà du projet du gouvernement, combattu à juste titre : il porte aussi sur le refus d'un certain choix de société qu'Emmanuel Macron et son gouvernement tentent méthodiquement d'imposer

A la DGFiP, c'est la période des soldes permanentes. Réductions des effectifs, réductions des services, réductions des implantations pérennes, réductions du dialogue social, réductions des instances de dialogue, réductions des CAP, réductions des droits à concours, réductions des promotions internes, réductions des voies de recours, réduction des droits à mutation ... Avec plus de 40 000 emplois déjà supprimés, les conditions d'exercice des missions se sont considérablement dégradées.

Et le dialogue social ne va pas s'arranger, par exemple, désormais seul le CT sera consulté sur les projets de réorganisation et de restructuration sans passer par le filtre préalable du CHSCT.

Jusqu'ici, en cas de projet important au sens de l'article 57 du décret le CHSCT devait obligatoirement être consulté, en amont du CT. Lors de cette consultation, les représentants du personnel du CHSCT devaient émettre un avis motivé au sens de l'article 72 du décret 82-453 et pouvaient voter une expertise prévue au 2° de l'article 55 du même décret.

Désormais, l'administration doit uniquement consulter le CT en cas de réorganisation de service constitutif d'un projet important modifiant les conditions de travail au sens de l'article 57 du décret 82-453 du décret du 28 mai 1982 et de l'article 1 de l'article 2019-1441 du 23 décembre 2019. Dans le rétroplanning de l'administration, il s'agit donc bel et bien d'une simplification, d'une accélération des réformes et restructurations, qui in fine donne moins de temps aux représentant-es des personnels pour s'emparer des questions relatives aux conditions de travail et à la santé au travail, alors même que les réorganisations de services occasionnent déjà des dégâts considérables. Elle supprime ainsi une étape importante : celle de l'analyse du projet sous l'angle des conditions de travail et de ses conséquences sur la santé et la sécurité des personnels par le CHSCT dont les membres ont été formés sur ces questions. L'administration va donc gagner du temps sans s'embarrasser ni s'investir outre mesure dans les conditions de travail et la santé au travail.

A la DRFIP, le 24 janvier 2020, le Comité Technique Local de la Direction Régionale des Finances Publiques 75 a validé la localisation des 182 nouvelles suppressions d'emplois. Pour être plus concret : c'est 1 emploi supprimé tous les 2 jours à la DRFIP 75 et dans tous les services.

Une question se pose désormais : comment pouvons-nous continuer à exercer nos missions dans de telles conditions ? Nous avons de plus en plus de mal à faire face à la hausse de la charge de travail.

A titre d'exemples, entre 2008 et 2018 :

- le nombre d'avis d'impôt sur le revenu a progressé de 6,3 %,
- le nombre d'avis de taxe d'habitation a progressé de 5,4 % et de 12,9 % en matière de taxe foncière,
- le nombre d'entreprises soumises à TVA a progressé de 49,5 % et celui d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés de 54,5 %,
- le volume des sollicitations dans les accueils des services a progressé de 27,4 %. Nous avons de plus en plus de mal à faire face à l'intensification du travail et depuis quelques années les situations de souffrance au travail ne cessent d'augmenter, les burn-out sont une réalité pour un certain nombre d'agentes et d'agents ainsi que les suicides, malheureusement. Ainsi nous avons de plus en plus de mal à rendre un service public de qualité aux usagers malgré une implication sans faille des agentes et agents des Finances Publiques au quotidien. Face à cette situation désastreuse pour les agentes et agents, le gouvernement continue de détériorer notre service public.

Sans parler de la délocalisation des services ou plutôt des agentes et agents de l'État pour « revitaliser » les territoires ruraux et péri-urbains. Nous savons que ces délocalisations s'étaleront jusqu'en 2027 et concerneront 6000 agentes et agents publics dont 3020 du Ministère de l'Action et des Comptes publics. Sur ces 3020 équivalents temps pleins (ETP) : 2 500 seront issus de la DGFIP dont les transferts doivent se dérouler de 2020 à 2025. Sur

les 2500 : 1500 seront issus de l'Île-de-France et notamment de la DRFiP 75. À ce jour, les destinations finales de ces délocalisations ne sont pas encore connues à Paris.

Selon leur communication, en nous délocalisant, ils remettraient du service public de proximité. Mais dans le même temps, ils veulent fermer 1246 trésoreries, ils suppriment des milliers d'emplois chaque année, ils privatisent nos missions, ils mettent les usagers « dehors »...

Concernant la dégradation des conditions de travail, et la hausse continue des charges de travail, dans un contexte anxiogène de réforme permanente et en l'absence de toute reconnaissance salariale ou indemnitaire, nous joindrons en annexe à cette liminaire le rapport national publié par Solidaires Finances Publiques décrivant une administration fragilisée en risque d'implosion, et portant certaines de nos revendications :

Nos revendications visent à améliorer les conditions de travail et par conséquent l'exercice des missions auxquelles les personnels sont particulièrement attachés.

De manière générale, il faut en finir avec le discours négatif sur les fonctionnaires (leur coût, leur nombre, etc) et l'action publique et réhabiliter le rôle et l'utilité du service public et de ses agent·es.

Dresser un bilan des évolutions de ces dernières années est également indispensable. Ceci suppose de stopper les restructurations en cours et de faire un point sur le rôle, la place et l'organisation de la DGFIP mais aussi sur le statut, la formation et les droits des agent·es des Finances publiques.

Il faut aussi rappeler les obligations de l'employeur et des responsables administratifs en matière de santé et de sécurité au travail avec la possibilité de sanctionner les manquements des employeurs publics à leurs obligations de sécurité. Il s'agit ainsi d'en finir avec le mode de management actuel et d'instaurer un véritable encadrement dont la technicité doit être tournée vers l'efficacité des missions et le soutien des agent·es.

Mettre en place de véritables services de santé au travail est nécessaire. Il en va de même de la reconnaissance de la personnalité civile au CHSCT et au CSA et du renforcement des moyens et des compétences de l'actuel CHSCT à l'avenir. Ceci passe par exemple par un véritable droit à l'expertise des représentant·es en CHSCT (et au futur CSA).

Une véritable action en faveur de l'amélioration des conditions de travail passe aussi par une augmentation des heures de délégation des représentant·es des personnels. Accorder aux fonctionnaires un droit d'expression sur leur travail est légitime.

Si nous siégeons aujourd'hui, c'est pour soutenir et accompagner « les agents et les agentes de la DRFiP 75 » dont le sens et l'intérêt du travail est détruit ou en cours de destruction, dont les conditions de travail se dégradent au fur et à mesure que vous sabotez leur avenir, qui n'ont aucune marque de reconnaissance de leur investissement...».

Avons-nous besoin de rappeler que les restructurations incessantes, la surcharge de travail due aux suppressions d'emplois, les objectifs, le management parfois fort zélé, dégradent de plus en plus nos conditions de travail ?

Nous vous rappelons qu'en tant que chef de service, au sens de la jurisprudence, vous avez la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents.