



DECLARATION LIMINAIRE COMITE TECHNIQUE LOCAL 26 AVRIL 2016

Les élus CGT Finances Publiques de la Dordogne siègent ce jour au CT local après avoir demandé leur avis sur la question à l'ensemble de ses syndiqués. Les valeurs de respect et de démocratie qui animent notre organisation syndicale ne sont pas que des mots... ils sont consubstantiels de notre organisation. Nous ne pouvons en dire autant de nos gouvernants, toujours prompts à mépriser les urnes, lorsqu'elles n'abondent pas dans le sens souhaité... Le PPCR, protocole refusé par la majorité des organisations syndicales représentatives en est l'une des illustrations...

Le processus de mobilisation engagé depuis le 9 mars contre le projet de loi travail a mis la pression sur le gouvernement, l'a contraint à modifier certains articles de son projet de loi et à tenter d'amadouer les étudiants en acceptant nombre de leurs revendications extérieures au projet de loi. Cependant, malgré des changements à la marge, le fond du texte demeure : inverser la hiérarchie des normes, liquider le principe de faveur en droit du travail, contourner les organisations syndicales pour mieux imposer la volonté du patronat de faire de la masse salariale la valeur d'ajustement.

Ainsi, par tous les chantages possibles, l'employeur aurait la main pour imposer ses accords d'entreprises contre toute norme nationale... comme il y a 150 ans, avant le code du travail.

Le projet de loi El Khomri prévoit noir sur blanc la possibilité de déroger aux lois et règlements inscrits dans le code du travail par simple accord d'entreprise, ou à défaut par une convention ou un accord de branche. Auparavant, la dérogation n'était possible qu'à la condition que l'accord ou la convention soit plus favorable que le code du travail. Avec la loi El Khomri, il s'agit bien de casser les normes sociales protectrices pour y substituer des accords d'entreprises différents, entreprises par entreprises.

Dans la fonction publique et en droit administratif, la hiérarchie des normes s'impose toujours. Cependant, dans l'accord PPCR, auquel la CGT s'est opposée, il était notamment inscrit que la « simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche de l'agent devait être au cœur de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. » Cette « simplification » renvoie à la volonté de simplification du code du travail, fondement du rapport Badinter, dont est inspiré le projet de loi travail. Il s'agit de casser les règles nationales pour donner plus de pouvoir aux chefs locaux. Cette démarche est à l'œuvre à la DGFiP avec la remise en cause de l'instruction mutation pour les mouvements de 2016 qui a donné plus de pouvoir aux directions locales dans l'affectation des agents :

- blocage des nouveaux agents C trois ans ALD RAN ;
- suppression des mouvements complémentaires pour les catégories B et A ;
- diminution du nombre de RAN ;

- réduction du nombre de missions-structures pour les contrôleurs ;
- blocage des contrôleurs pendant 3 ans dans la mission-structure.

Ceci dans une situation où, de fait, le classement des demandes à l'ancienneté administrative n'est plus garanti non plus, avec la multiplication des affectations ALD, la création des RAN dérogatoires en 2015 et le non respect des règles dans les CAPL tant les détachements « imposés » se multiplient dans les directions.

La simplification inscrite dans l'accord PPCR a, quant à elle, une visée plus interministérielle, et doit toucher les règles de mobilité en facilitant les « parcours professionnels » au sein d'une même zone géographique. Ils s'agit, comme l'indiquait le titre de l'axe 1 du protocole, d'adapter la fonction publique aux évolutions de l'action publique, c'est-à-dire à la MAP (Modernisation de l'Action Publique qui a succédé à la RGPP). En clair, il faut effacer les règles nationales des diverses administrations pour permettre les reclassements dans le cadre des restructurations à l'œuvre dans l'ensemble des administrations publiques.

Concernant le temps de travail, plusieurs articles du projet de loi visent le temps de travail des salariés du privé, avec par exemple :

- pour les heures supplémentaires, il est prévu qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche puisse réduire les taux de majoration des heures supplémentaires à 10 %.

- il sera possible par accord d'entreprise de moduler le temps de travail sur une période supérieure à un an et pouvant aller jusqu'à trois ans. Les majorations de salaire au titre des heures supplémentaires n'étant dues qu'au terme des trois ans, si tant est qu'elle n'aient pas été compensées par des périodes d'inactivités forcées.

Le temps de travail est évidemment un sujet commun au public et au privé. Aujourd'hui, dans le public, comme dans le privé, le régime de droit commun est un temps plein de 35 heures hebdomadaires, soit 1607 heures annuelles. Comme pour les retraites, on n'imagine pas que le privé puisse voir ses droits remis en cause, sans qu'une harmonisation à la baisse soit effectué pour les fonctionnaires par la suite. Evidemment, une fois le secteur privé affecté, il sera plus difficile de résister dans le public. Et justement, la Cour des comptes a commis récemment un rapport analysant les enjeux et leviers de la maîtrise de la masse salariale de l'Etat. Dès le premier paragraphe de ce rapport, il est stipulé qu'une hausse de la durée effective du travail pourrait permettre de faire face à une baisse des effectifs. Les leviers susceptibles d'être utilisés sont l'alignement de la durée effective sur la durée légale lorsqu'elle lui est inférieure, des actions portant sur l'absentéisme, les heures supplémentaires et la suppression de la sur-rémunération du temps partiel. Tout se prépare donc pour que les fonctionnaires travaillent plus.

Quant aux sujets ayant trait au dialogue social et à la négociation, le projet fait la part belle au contournement des organisations syndicales, notamment dans les entreprises où elles sont peu implantées : faire primer l'accord d'entreprise sur les accords de branche et le code du travail.

Ainsi la loi prévoit aussi que, pour la conclusion d'un accord d'entreprise, les organisations syndicales minoritaires représentant 30 % des salariés, peuvent demander l'organisation d'une consultation du personnel, quand bien même les organisations représentant au

moins 50% des effectifs auraient refusé la signature. Ce référendum d'entreprise, opposé aux organisations syndicales c'est la voie ouverte pour généraliser le chantage au licenciement.

Dans la fonction publique, si aucun texte ne prévoit explicitement un équivalent, il y a d'ores et déjà eu contournement des organisations syndicales représentatives pour la mise en œuvre de l'accord PPCR. Quand bien même les organisations syndicales représentant plus de 50% des fonctionnaires des trois versants (CGT, FO et Solidaires) se sont prononcés contre l'accord, le gouvernement a décidé de sa mise œuvre par la voie légale et réglementaire.

Ces quelques exemples montrent que la même logique d'austérité, de réduction de la masse salariale et de remise en cause des droits acquis est à l'œuvre dans le privé avec la loi El Khomri et dans la fonction publique.

Nos revendications de fonctionnaires, d'agents de la DGFIP, sont donc pleinement partie prenante de la lutte contre la loi « travail ». Elles ont les mêmes racines, elles ont les mêmes objectifs de justice, de progrès social et d'égalité de traitement des salarié-e-s.

Effectivement, nous, fonctionnaires d'Etat, ne pouvons rester spectateurs de la mise à mort des normes régissant les rapports des salariés et des patrons. Fonctionnaires, certes, mais également et surtout des femmes et des hommes, citoyens, doués de raison et d'esprit critique. Nous ne vivons pas en marge de la société. Nous connaissons tous des proches, enfants, parents, ami(e)s, concernés par ce projet de loi régressif. Et ce code du travail reste le socle commun à l'ensemble des travailleurs de notre pays.

Le sens de l'histoire c'est de partager le progrès technique et technologique, de le transformer en progrès social, pour le bien être de chacun, le bien être de tous... Dans ce projet de loi, rien de tout cela... Bien au contraire, l'idéologie libérale nauséabonde transpire de tous les pores de ce projet. Idéologie qui, sous les atours de liberté d'entreprendre, de gestion flexible de l'entreprise, d'adaptabilité aux « nouvelles lois du commerce mondial », ne désire que la mise à mort de l'ensemble des normes réglementaires protégeant les salariés, mais aussi, les consommateurs et l'ensemble des citoyens.

La crise économique que nous traversons n'est que la conséquence de la crise financière de 2007/2008, à laquelle nos gouvernants répondent par "toujours moins de solidarité et de services publics", au prétexte que cela nuirait au développement des entreprises, et donc à la croissance économique. Ces "solutions" transcenderaient les clivages politiques... ne seraient ni de droite, ni de gauche... seulement "réalistes et dictées par le contexte économique évolutif".

Nos décideurs sentant les frémissements d'une prise de conscience citoyenne, et qui, jusqu'à présent, nous la jouaient "laissez faire ceux qui savent, c'est bien compliqué, tout ça", cherchent à mettre en avant désormais, un nouveau discours : celui du "on ne peut rien faire d'autre : ça marche comme ça et on ne peut qu'ajuster à la marge"... Après le "dormez tranquille, on s'occupe de tout", voici le nouveau dogme à la mode "les lois naturelles de l'économie sont impénétrables"...

Ne nous laissons pas bernier. Nous vivons aujourd'hui, au nom de la sacro-sainte rentabilité et compétitivité des entreprises, un retournement conceptuel total vis à vis de ce que doit être la place de l'être humain au sein de nos sociétés. Il s'agit désormais, pour nos gouvernants, d'adapter les travailleurs aux contraintes de l'entreprise. Or, depuis plus d'un siècle, la création du Code du travail, puis le Statut de la Fonction Publique avaient pour finalité de faire en sorte que ce soit aux entreprises de s'adapter aux êtres humains.

La CGT a toujours œuvré en ce sens depuis sa création. Ce qui lui vaut aujourd'hui d'être caricaturée, dénigrée, voire conspuée au plus haut niveau de l'Etat, c'est sa constance à faire systématiquement passer les intérêts des salariés avant ceux du système économique dans lequel nous évoluons. Il n'est plus de bon ton aujourd'hui de prendre la défense des travailleurs, des êtres humains. Il faudrait lui préférer « l'entreprise ». La CGT, en première ligne, prend beaucoup de coups. Ses élus, ses représentants, ses militants les prennent en son nom : Air France, Tefal, Good Year, et bien d'autres... Certaines directions sont, au sein de la DGFIP, condamnées. Ainsi le Tribunal Administratif de Paris vient de donner raison à la CGT dans le combat qu'elle menait depuis 2014 suite à la fermeture unilatérale du site internet de la DNEF pour une durée d'un mois, en pleine période d'élections professionnelles.

Au sein de notre direction locale, mais sans doute pas de la seule, la pression sur les effectifs, mais aussi les errements organisationnels de notre DG, sont tels que les agissements et les déclarations de certains responsables de service commencent à s'apparenter à de l'entrave à l'activité syndicale. Au SIE de Périgueux, il a été annoncé, préalablement à tout questionnement d'agents, qu'il sera demandé aux représentants du personnel de ne pas prévoir de formation syndicale en période de pointe d'activité. Il est inacceptable et intolérable que de tels propos puissent être prononcés en réunion de service, au mépris des règles en matière d'autorisation d'absences syndicales. De tels propos reviennent à stigmatiser les représentants du personnel, et les tenir pour seuls responsables des difficultés rencontrés dans les services.

La CGT Finances Publiques de la Dordogne a saisi ses représentants nationaux et transmis votre réponse cautionnant ces propos.