



Déclaration liminaire des élus CGT au CTL du 19 mai 2022

La hausse des prix, qui ne cesse de s'accroître, a entraîné mécaniquement une hausse du SMIC de 2,65%, ce qui a contraint le gouvernement à relever l'indice majoré minimum de la fonction publique de 343 à 352 à compter du 1er mai 2022.

Le minimum de traitement pour les agents publics exerçant à plein temps est désormais de 1649,48 € bruts mensuels, ce qui représente une hausse de 42 € par mois.

Cette mesure est totalement insuffisante et inadaptée.

Insuffisante, car la perte de pouvoir d'achat des agents publics - en raison du gel de la valeur du point d'indice - depuis 2010 s'élève à plus de 13 %.

Inadaptée, car les 7 premiers échelons de l'échelle C1 sont, du coup, rémunérés au même indice, tout comme les 3 premiers échelons de l'échelle C2 et les 2 premiers de l'échelle B1.

Le tassement des grilles qui en résulte est la négation du principe d'évolution de carrière et de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise. Pour exemple et très précisément, les agents du 1er grade de la catégorie C resteront 9 ans avec le même indice, et donc au SMIC, sans aucune évolution.

De plus et désormais, les premiers échelons de la catégorie C et B démarrent au même indice et rendent la structuration des corps et grades complètement obsolètes, ce qui permettra au gouvernement, à n'en point douter, de les remettre en cause en proposant un autre système de rémunération pour les agents publics.

Dans ce contexte, la CGT revendique avec force et détermination l'ouverture immédiate de négociations sur l'augmentation de la valeur du point d'indice et sur une refonte générale de toutes les grilles indiciaires y compris pour gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

A noter, fait quasiment inédit, un courrier de l'intersyndicale CFE/CGC/CFTC/CGT/FA/FO/FSU/Solidaires et UNSA Fonction publique a été adressé en ce sens au président de la République et à la première ministre le 17 mai, ce courrier unitaire exceptionnel précise également:

-Au titre des urgences, compte tenu des pistes évoquées durant la campagne électorale, nous vous confirmons notre hostilité à tout nouveau recul de l'âge légal pour pouvoir partir à la retraite. De même, nous défendons sans ambiguïté le régime particulier des fonctionnaires notamment le code des pensions civiles et militaires (CPCM) et la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

- Attachées aux valeurs et principes portés par le Statut Général et à la Fonction publique de carrière comme garanties pour les usagers de missions publiques de qualité exercées de manière impartiale, nos organisations syndicales souhaitent pouvoir faire évoluer d'autres dossiers tout à fait structurants

Enfin, sur ce sujet essentiel, nous appelons l'attention des agents sur la publication dans les Echos d'une Tribune du 3 mai de Martin Hirsch, Directeur de l'AP HP et véritable liquidateur de l'hôpital public, intitulée *Hôpital le temps de la refondation*, qui annonce une prétendue refondation, basée sur le salaire au mérite et l'accélération de la mise en concurrence des établissements.

Une autre Tribune, de Johan Theuret, directeur adjoint de Rennes Métropole et ancien président de l'association des DRH des grandes collectivités territoriales, intitulé « *une refonte de la rémunération des fonctionnaires* », a été publiée dans Le monde du 15 mai, elle propose également de mettre en concurrence les agents de la fonction publique territoriale entre eux, avec le salaire au mérite.

Nous tenons à réaffirmer ici notre attachement au service public républicain basé sur l'égalité de traitement, garanti par le Statut, et donc notre opposition à l'instauration du salaire au mérite dans notre administration, dont les agents sont déjà assez maltraités aujourd'hui, pour en ajouter avec ce type de course à la performance, qui ouvre la voie à l'arbitraire et n'est pas compatible avec un véritable service public.

Concernant la situation des emplois à la DRFiP 35 après la publication des mouvements nationaux d'affectation

Lors du CTL du 29 juin 2021, la CGT constatait que le mouvement de mutation était déjà très mauvais. De nombreux emplois avaient été supprimés et plus de 100 postes étaient vacants.

Vous n'aviez alors n'a pas nié le caractère catastrophique du mouvement et expliquiez que vous n'en étiez pas responsable, mais vous aviez reconnu que la DG n'avait pas anticipé le nombre très important de départs à la retraite.

A la question de savoir comment vous alliez gérer les vacances d'emplois et les missions qui ne pourront plus être assurées, vous n'aviez répondu que le 2 août 2021 avec *le recrutement immédiat de contractuels dans les proportions suivantes: 16 contractuels de catégorie B pour une durée de 3 ans ou d'1 an et 8 contractuels de catégorie C pour une durée de 3 ans.*»

Vous n'avez eu de cesse de mépriser nos arguments, pour vous, les syndicats et particulièrement la CGT ne sont que des « cassandres », les résultats de la Direction sont excellents, et la situation de la DRFiP 35 est excellente. Nous ne vivons pas dans le même monde.

Depuis trois ans, les règles RH évoluent en permanence (Mutation au département; Délais de séjour systématiques ; Multiplication des postes à profil et appels à candidature; Fin du quota de 50% entre les rapprochements et les convenances personnelles.) Avec les lignes directrices de Gestion, la DGFIP multiplie le recrutement des contractuels sur des missions pérennes, dans toutes les directions, sur toutes les catégories d'emplois, y compris dans des départements et des directions où des titulaires pouvaient prétendre à une mutation ! Elle précarise ainsi ces emplois et contribue à la destruction du statut.

Mouvement C

Le mouvement C fait ressortir 1^{er} septembre 2022 **une situation des effectifs déficitaire de 3462 agents avec - 56,4 agents pour la DRFiP 35.**

Comme tous les ans, la situation déficitaire d'agent de catégorie C va encore s'aggraver avec les départs en retraite d'ici la fin de l'année non connus par l'administration à la date d'aujourd'hui. .

Mouvement B

2570 vacances d'emplois B (-2477 administratifs et -93 informaticiens) pour l'ensemble du réseau (contre 2349 en 2021) ; Seulement 11 départements ouverts (30 en 2021) ; 13 départements ont des demandes prioritaires non satisfaites (7 en 2021).

A la DRFiP 35 la situation des effectifs B projetée au 01^{er} mars 2023 est la suivante: -57,1 dans le 35 (8,57% de taux de vacance).

Mouvement A Le changement permanent des règles de mutation depuis cinq ans ne fait que scléroser le mouvement. Le taux de satisfaction est de 66 %, dont 74 % obtiennent leur première ligne. Pour les agents ayant une situation prioritaire le taux de satisfaction est de 79%.

Dans chaque catégorie, les possibilités de mobilité pour convenance personnelle (hors priorités) sont désormais très limitées.

La CGT souhaite que vous nous fournissiez dans votre réponse à cette déclaration la liste des postes vacants pour les B et les C de la DRFiP 35.

Soyons sérieux, il y a un an, la DG faisait preuve d'un manque d'anticipation, de votre propre aveu, et cette année, et bien Zut ! Ca recommence. Alors de deux choses l'une, soit la DG est incapable de la moindre anticipation, soit la DG sait parfaitement anticiper et elle organise méthodiquement la destruction de notre administration en

ayant recours à fond à l'arme de destruction massive du Statut de la Fonction publique que constitue la loi de transformation de la fonction publique de 2019, portée alors par M Dussopt, lequel est devenu par ailleurs notre ministre de tutelle.

La CGT Finances Publiques demande que l'administration mute les collègues ayant demandé une mutation dès lors que le département demandé est déficitaire afin de contenter plus d'agents en situation difficile et leur permettre de gérer leur vie familiale au mieux.

La CGT Finances Publiques revendique le rétablissement des CAP de mutations de pleine exercice, instances paritaires de contrôle et de défense individuelle dans un cadre collectif. Elle exige la transparence pour les agents dans la confection des mouvements de mutations et de premières affectations, des règles d'affectations fines dès le mouvement national (résidence mission/ structure) et la fourniture aux élus des documents ayant servi à confectionner les mouvements.

C'est dans ce contexte RH catastrophique que vous apportez, avec les points à l'ordre du jour de ce CTL, une nouvelle pierre à l'édifice de la destruction de notre réseau et de liquidation de nos missions à la DRFIP 35.

Avec à l'ordre du jour de ce CTL, la création du SAPF de Redon, d'une antenne du Centre de gestion des retraites à Fougères, le transfert de l'activité de la trésorerie de Chartres de Bretagne au SGC de Guichen, celui de la trésorerie de RBE au SGC de Montfort, la mise en place d'un second conseiller aux décideurs locaux sur le périmètre du SGC de Guichen, et d'un autre sur le périmètre du SGC de Montfort, la transformation de la trésorerie de Rennes municipale en SGC et la mise en place du conseiller aux décideurs locaux, vous parachevez quasiment les chantiers de destruction du NRP et de la démétropolisation dans la direction au rythme de la mitrailleuse.

La CGT votera contre toutes ces opérations de liquidation en règle de nos services et de nos missions.

Rennes, le 19 mai 2022