



Madame,

Nous sommes aujourd'hui reconvoqués afin d'échanger sur la mise en place de PPCR.

La CGT tiens à rappeler qu'il s'agit ici de la déclinaison d'un accord rejeté par des organisations syndicales représentant la majorité des agents. Notre analyse à l'époque était que ce protocole est globalement néfaste, l'avenir nous a hélas donné raison.

Sur les grands principes, la CGT veut redire qu'elle est favorable à des accélérateurs de carrière, mais plutôt que la reconnaissance de « *la valeur professionnelle* », nous préférons retenir « *la manière de rendre le service public* ». En effet, nous considérons que, derrière les mots, il y a une orientation qu'on souhaite donner à la Fonction publique et à ses missions.

La prise en compte de la manière de rendre le service public doit permettre de différencier la durée de carrière entre agents, en réduisant au maximum la durée d'échelon d'un tiers, et ce sans contingentement, car la notion de 50 % des agents « toujours mauvais » ou de 25 % « toujours bons » n'a ni sens ni réalité.

La reconnaissance de « la manière de rendre le service public » doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui ! La mise en œuvre du RIFSEEP conduit à l'arbitraire de la rémunération.

Un échelon acquis plus tôt génère des gains financiers pérennes, et donc leur perte est pérenne aussi. L'enjeu financier est donc très important en terme de pouvoir d'achat.

Après des années de gel du point d'indice, qui ont privé les agents de plusieurs milliards d'euros de rémunération, l'augmentation de 1,2% sur deux ans est notoirement insuffisante, en effet, si le point d'indice avait suivi l'inflation, sa valeur aurait été au 31/12/2015 de 4,86€ au lieu de 4,63€.

Lorsqu'on parle d'harmonisation des déroulements de carrière, on parle de la mise en place de la linéarité de carrière, avec passage automatique au grade suivant, sans blocage par des ratios.

Le gouvernement s'était engagé à ce que chaque agent ait la garantie de dérouler sa carrière dans au moins deux grades de son corps, sans barrage.

Mais dans les faits, les taux promus-promouvables dont dépendent les passages de grade sont d'une faiblesse caricaturale, contredisant de facto les promesses !

Le plan de qualification ministériel pour 2017, communiqué par simple lettre aux organisations syndicales du ministère, confirme la tendance des années précédentes avec notamment la reconduction des mêmes volumes de promotions exceptionnelles que l'an passé.

Avec l'entrée en vigueur des mesures liées à PPCR, c'est donc une double peine qui s'annonce pour les agents en matière d'évolution professionnelle :

- baisses drastiques des possibilités de promotion

- durcissement des conditions de promotion liées à l'entrée des nouvelles mesures d'évaluation.

Dans le même temps, la plus grosse direction du ministère organise le blocage de la carrière de ses agents: épreuves des concours interne et externe le même jour pour empêcher les collègues de se présenter aux deux, nombre de passages du concours limité à cinq.

Après s'être attaqué aux nombres de lauréats aux concours et promotions internes, vous vous attaquez maintenant aux nombres de candidats.

Les taux de promotions, les conditions de passages des concours et sélections n'ont-ils rien à voir avec le parcours professionnel, avec la carrière et par voie de conséquence avec la rémunération ?

Pour la CGT, seule la réalité vécue par les collègues compte, et cette réalité dans le ministère c'est le blocage des carrières !

Concernant le principe d'un transfert des primes en points d'indices, pour la CGT ce processus est positif et correspond à une de nos revendications : la prise en compte des primes dans le traitement, et donc dans les cotisations et pensions retraite. Mais il ne s'agit pas d'une mesure d'augmentation du pouvoir d'achat des salariés si elle ne s'accompagne pas d'une revalorisation conséquente des grilles et de la valeur du point.

Les évolutions indiciaires exprimées en traitement brut ne correspondent pas à une évolution équivalente du revenu net.

En effet une partie de ce qui est donné via l'augmentation du nombre de points d'indice est compensé par une baisse des primes, c'est l'essence même du transfert primes-points, d'autres mesures doivent donc être prises pour dans un premier temps compenser les pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis des années.

Ainsi, PPCR ne conduit ni à la revalorisation indiciaire attendue par les personnels, ni à une véritable refonte des carrières.

Les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement des agents déjà en poste conduiront pour beaucoup à un allongement de leur carrière. Au final peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière.

Nous ne pouvons nous satisfaire des quelques mesurette dont les effets sont annulés par d'autres et nous revendiquons :

- une augmentation du point d'indice et des revalorisations de grilles correspondant à des gains réels de pouvoir d'achat, pour toutes les catégories d'agent ;
- une augmentation des taux de promotions permettant de dérouler des carrières linéaires, sans blocage, dans chacun des corps ;
- une information complète et précise à tous les agents des éléments affectant leur rémunération.

Nous tenons au regard de l'actualité en Guyane à souligner les responsabilités du ministère et la nécessité de répondre à la hauteur.

Des exigences de ce mouvement social inédit vous avez la responsabilité de mettre en sécurité et sous protection les fonctionnaires actuellement en poste. Ainsi par exemple le directeur des finances publiques ne peut pas exiger la présence des agents sans prendre en compte ces circonstances exceptionnelles.

D'autre part, il est urgent de répondre aux attentes des guyanais et guyanaises, par exemple, les capacités foncières de l'Etat permettent de répondre aujourd'hui sans attendre à la situation inégalitaire du logement. Les fonds européens, mais aussi de la caisse des dépôts et de l'agence

française de développement doivent être mobilisés pour satisfaire les besoins sociaux, transports, énergie, éducation et permettre le développement économique. Le ministère doit engager rapidement une table ronde réunissant tous les acteurs et décideurs pour satisfaire les revendications du mouvement social. Notre fédération reste attentive au développement de l'actualité et renouvelle son entière solidarité à nos camarades de Guyane.

Pour ce qui concerne la Direction générale des douanes et des droits indirects, nous dénonçons la fermeture de la cellule ciblage aéro terrestre de Dugny.

Au sein du vecteur aérien, la fermeture de la Cellule Ciblage Renseignements aéroterrestre entraîne un nouvel affaiblissement de la douane dans sa lutte contre la fraude et contre le terrorisme !

Enfin, la CGT souligne un nouveau pas dans la destruction des services publics de proximité avec la fermeture du Centre des Finances publiques (CFP) de Grenoble-Grésivaudan. Nous sommes face à une attaque d'une ampleur inédite d'un service public. En effet, nous parlons de la fermeture de services s'occupant des dossiers et de l'accueil physique de 103.905 habitants et de près de 20 000 entreprises regroupés sur 46 communes. De plus, selon l'INSEE, de nouveaux habitants sont encore attendus à l'horizon 2020 sur cette communauté de communes.

Depuis que l'administration a imposé l'accueil commun sur le Centre des Finances Publiques Rhin et Danube, les contribuables subissent de longues files d'attente sous la pluie, la neige ou le soleil de plomb.

Cette décision de fermeture du CFP Grenoble-Grésivaudan va amplifier les choses...

Demain, les contribuables devront payer pour obtenir de l'aide dans leurs démarches administratives dématérialisées, c'est inacceptable !

La CGT exige le maintien du centre des finances publiques de Grenoble Grésivaudan, de la cellule de ciblage de Dugny et plus généralement le développement des services publics pour répondre aux besoins, nous savons ici que les moyens existent.

Montreuil, le 3 avril 2017