

Assemblée Générale Statutaire du 27 mars 2019

Cette Assemblée générale s'est tenue à l'ESI de Paris-Montreuil, sur le site de la rue Notre-Dame-des-Victoires. Le contexte actuel, émaillé de troubles sociaux, voire d'actions violentes, semble pousser l'exécutif à une fuite en avant : passer en force et le plus rapidement possible ses réformes antisociales. Deux d'entre elles peuvent incontestablement être qualifiées de mortifères pour notre avenir d'agents de l'État.

Projet de loi de transformation de la Fonction publique et Comité Action Publique 2022 : enjeux et conséquences pour la DGFIP, l'avenir de nos missions et de nos statuts.

La réforme de la Fonction publique était au menu du Conseil des ministres le même jour que cette AG. Le gouvernement a prévu de finaliser son projet en le répartissant sur quatre principaux chantiers : la réduction drastique des prérogatives des instances paritaires ; le recours élargi aux personnels non-titulaires ; l'individualisation de la carrière, de l'avancement et de la rémunération ; les mesures permettant de « favoriser » par tous les moyens la mobilité des fonctionnaires. Le calendrier prévu est ultra-serré : en faisant passer le projet au débat parlementaire en mai, puis devant le sénat en juin, le gouvernement espère son adoption dans le courant de l'été. Le « dialogue » instauré autour de ce projet relève plus de la fumisterie que de la démocratie. Sans que la question n'ait été abordée non plus sérieusement durant le grand débat, elle est susceptible, en alignant la Fonction publique sur les règles du secteur privé, de remettre en cause l'indépendance des agents vis-à-vis du pouvoir politique.

Les instances représentatives des personnels en sont les premières victimes. Le remplacement du Comité technique local et du Comité d'hygiène et de sécurité par une instance unique, le Comité social d'administration, est prévu dès le lendemain des prochaines élections professionnelles de 2022. Les mutations dépendraient uniquement de l'autorité « compétente ». Seules subsisteraient les CAP de recours en évaluation et de discipline, sauf pour les sanctions du premier groupe. La fin des CAP est donc dans les cartons.

Le recours quasi-illimité aux non-titulaires banalise une pratique qui jusqu'ici concerne 19 % du personnel de la Fonction publique d'État. Les deux tiers de ces contrats sont fixés pour une durée inférieure à un an. Désormais, le nombre de nouveaux contrats peut être illimité, la pratique deviendrait généralisée pour occuper des emplois spécifiques, y compris dans les postes de Direction pour le versant État et les EPL. L'obsolescence du mode de recrutement par concours pour nommer des fonctionnaires sur postes vacants est donc voulue et projetée. Des CDD de mission signés pour une durée maximale de six années pourront être rompus avant terme, en fonction de l'évolution du projet ou son abandon. Un dispositif de rupture conventionnelle sera mis en expérimentation sur la période 2020-2025. Attention : signer une rupture conventionnelle ne permet plus, par la suite, de porter l'affaire devant le conseil des Prud'hommes.

L'individualisation de l'avancement, des carrières et des rémunérations dites « au mérite » présuppose la mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte de la fonction, de la sujétion, de l'expérience et de l'environnement professionnel) applicable aux titulaires comme aux contractuels. Le passage de grade lui-même dépendrait de l'omnipotence hiérarchique, avec le risque très réel de népotisme que cela implique. Il n'y aurait plus guère de

possibilité de refuser un ordre illégal tant la pression sur la carrière serait forte. Le décret d'application du RIFSEEP prévoit la mise en place au 1er janvier 2020. Il comprend L'IFSE, partie « fixe », indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise, et un complément indemnitaire annuel (CIA) dont le montant peut être modulé à la baisse jusqu'à... 0 %. On fait le constat inquiétant que déjà, dans certains services de la Fonction publique territoriale, les périodes de maladie peuvent influencer à la baisse sur le RIFSEEP dès le second jour du congé ordinaire de maladie, en plus de la pénalité due à la journée de carence. L'entretien professionnel annuel, la fixation des objectifs et leur atteinte composent donc un paramètre primordial pour la détermination du montant de la part indemnitaire. Pour la CGT, le principal inconvénient des primes « au mérite » est qu'elles sont souvent « à disposition » de celui qui les distribue... sachant que l'enveloppe « primes » est à budget constant (ce qui est donné à l'un doit être retiré à l'autre), sa répartition ne peut être qu'inégale. Et dans le cadre de la LOLF, la ligne budgétaire des salaires est non fongible, elle ne peut bénéficier d'aucun transfert d'excédent en provenance d'une autre rubrique. Considéré comme une simple variable d'ajustement, le personnel est donc pénalisé dans tous les cas.

Favoriser la mobilité des fonctionnaires, thème récurrent de ces dernières années, devient l'un des fers de lance du projet de transformation. Les contrats à durée indéterminée deviennent compatibles entre versants (État, Territorial, Hospitalier), avec une facilitation de la mise en place des congés dits de « transition professionnelle ». Dans le cas des missions qui seraient externalisées vers une société privée, sont prévus une mise à disposition, voire un détachement d'office du fonctionnaire, avec un possible contrat de travail de droit privé à la clé. Sont également prévues des indemnités en cas de départ volontaire. La multiplicité des restructurations et fermetures de postes fait qu'on est passé de 5 000 trésoreries au moment de la fusion à 2 000 aujourd'hui ; les SIP sont menacés par le PAS, des regroupements visent les SIE et SPF afin de n'en laisser qu'un par département. On se place dans la droite ligne de la « géographie revisitée » rebaptisée depuis « déconcentration de proximité » : les « points de contacts » voulus par le ministre des Comptes publics peuvent comprendre des Maisons de services au public (MSAP), des locaux mis à disposition par les collectivités locales, par extension tout lieu d'échange entre l'agent et le redevable et uniquement sur rendez-vous, les services d'accueil devant être progressivement remplacés par le tout numérique. Au regroupement et/ou au déplacement d'office du personnel s'ajoute l'arrivée facilitée du télétravail. Toutes les décisions passent donc par la restructuration des services et la refonte des statuts, meilleurs vecteurs pour atteindre l'objectif présidentiel de 120 000 postes à supprimer dont plusieurs dizaines de milliers d'emplois à la DGFIP.

Projet Macron de retraite universelle par points :

Destinées aux personnels retraités du secteur public, les pensions actuelles sont comptabilisées dans le grand-livre de la Dette, l'État prenant l'engagement impératif de les verser ; dans les faits il n'existe pas de caisse à proprement parler pour les fonctionnaires d'État. Il n'empêche que les cotisations venant en déduction du traitement, part patronale comprise, constituent bel et bien un salaire différé.

En 1993, le nombre d'annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein est passé de 37,5 à 40, tandis que dans le privé le nombre des meilleures années prises en compte pour la liquidation (calcul) de la retraite a été porté de 10 à 25. Les « réformes » de 2003, 2010 et 2014, plus techniques, portaient sur l'augmentation du nombre de trimestres validés et le passage de l'âge minimal de départ de 60 à 62 ans, excepté pour les carrières longues. Jusqu'à présent, ce processus de dégradation avait pour finalité de servir le postulat « travailler plus longtemps, pour une retraite plus faible ». Mais le socle du système n'était pas remis en question. Or, il risque d'en être tout autrement dans un avenir proche si le système par points venait à être instauré pour le calcul de la pension principale. En effet, il est déjà utilisé pour liquider certaines retraites complémentaires : AGIRC et ARRCO dans le privé, RAFP (créée en 2005) dans la Fonction publique. Le système par points s'appliquerait de plein droit pour les agents nés à partir du 1^{er} janvier 1963. Pour les personnes en veuvage (90 % de femmes), les plus graves menaces pèsent sur le maintien des pensions de réversion.

La contre-réforme Macron sur les retraites vise à faire disparaître purement et simplement les 42 régimes de retraites fonctionnant actuellement selon le modèle par répartition. Même s'ils sont – ce n'est pas une surprise –

moins avantageux que le régime spécial des parlementaires, ils sont assis sur un terrain professionnel où chaque métier a conquis les droits qui lui sont propres, et bénéficient du mécanisme dit de compensation entre régimes d'assurance vieillesse mis en place sous Valéry Giscard d'Estaing en 1974. L'actuel projet de loi, dont la « concertation » avec les représentants syndicaux est prise en charge par le haut-commissaire Jean-Paul Delevoye, ne prévoit pas pour l'instant de reculer l'âge minimal de départ (62 ans), mais outre qu'il pénaliserait par décote ceux qui veulent partir dès cet âge, il s'appuie sur un modèle exposé à effet dit « de ciseau ». Le système par points différencie la valeur d'achat du point de sa valeur de service qui permet de liquider la retraite. Comme la fixation de ces valeurs est du ressort gouvernemental, on a constaté la double tendance suivante : la valeur d'achat du point ne cesserait d'augmenter, tandis que la valeur de service (liquidation) augmenterait beaucoup moins vite... Il est donc probable qu'il faille payer toujours plus cher pour une retraite de moins en moins élevée. Et surtout, en cas de crise grave, rien n'empêche le gouvernement d'infliger un (fort) coup de rabot à la valeur de service !

L'achat de points n'a donc rien à voir avec la notion de cotisation qui établit un lien d'appartenance entre l'actif et sa retraite. Du jour au lendemain, le montant de cette dernière, qui n'est pas prévisible (on emploie le terme de « prestation indéfinie »), peut être modifié sur simple décision politique. Mais surtout, la notion d'âge légal n'aurait plus aucun sens, puisque dans ce système, plus on veut une retraite élevée, plus on a besoin de points. Adieu donc la prise en compte des meilleures années ou la valeur indiciaire des six derniers mois : les périodes non travaillées n'achètent pas de points ! Dans ces conditions, comment faire de sa retraite un revenu de remplacement digne de ce nom ?

Les propositions de la CGT :

De toute évidence, il est hors de question de rester les bras croisés devant cette déferlante ! Contre le projet de loi de transformation de la Fonction publique, contre la disparition des retraites par répartition, nous devons rester mobilisés dans l'unité et prêts à la lutte. La CGT Finances publiques exige :

- **Le retrait immédiat du projet de loi de réforme de la Fonction publique.**
- **L'augmentation des salaires pour entraîner mécaniquement des cotisations plus importantes de pension civile.**
- **Le maintien des régimes de retraite existants.**
- **Un taux de remplacement de 75 % pour les pensions liquidées à l'âge légal.**
- **Aucune retraite ne doit être inférieure au SMIC.**
- **Le rétablissement de la cessation progressive d'activité abrogée par la loi Fillon de 2010.**

Site Internet de la CGT FiP de la DiSI Paris-Champagne :

<http://www.dgfip.cgt.fr/disi-paris>