



DECLARATION LIMINAIRE INTERSYNDICALE CHSCT du Var du 19 AVRIL 2018

Monsieur le Président,

Le 22 mars dernier, notre département comme toute la DGFIP a été marqué par un fort mouvement de grève dans le cadre d'une journée unitaire Fonction Publique .

Cette importante mobilisation des personnels formalise la contestation et le rejet de la politique de réduction de l'emploi réservée au Ministère des Finances induisant la « casse » de nos services, une réorientation de nos missions et la dégradation des conditions de vie au travail.

Vous-même avez présenté votre plan d'action quinquennal pour nos services départementaux à horizon 2022. Tous les services sont concernés :

- Réseau Trésorerie : spécialisation métier par pôles départementaux (Hôpital, Hébergés). Le recouvrement Impôt va sortir des trésoreries mixtes et sera transféré dans les SIP. D'ici 2022 ne doivent rester au mieux qu'une trésorerie par EPCI (Inter-communalité), ce qui signifie de 8 à 10 suppressions de trésoreries à minima.

- SIP : Mise en place de cellules RCT (réception, courriel, téléphone) avec prélèvement d'agents au sein des équipes assiette-recouvrement pour renforcer l'ensemble de l'accueil. Fusion des 4 SIP à Toulon pour aboutir à un seul SIP. Avec le PAS (prélèvement à la source) et les modifications à terme pour la TH, la question de l'avenir des SIP est posée.

- SIE : Fusion des 4 SIE de Toulon pour aboutir à 1 SIE

- SPF : Fusion pour aboutir à 1 SPFE à DRAGUIGNAN et 1 SPFE à TOULON

- PCE : 2 PCE au lieu de 6 + 1 antenne actuellement, 1 à DRAGUIGNAN et 1 à TOULON

- PCRP : 2 PCRP au lieu de 6 + 1 antenne actuellement, 1 à DRAGUIGNAN et 1 à TOULON

- BDV : 4 au lieu de 5 actuellement

A la DGFIP, le 9 mars dernier, le directeur général a livré des éléments sur les préconisations à venir de CAP 22 :

- Paiements en numéraire transférés à La Poste,
- Transfert des missions du cadastre vers l'IGN et privatisation des levées,
- Refonte du contrôle fiscal pour devenir une activité de conseil pour les entreprises de « bonne foi »,
- Intégration de la DGFIP dans les maisons de service au public,

- Disparition programmée des SIP de par la mise en place du PAS et la fin de la TH,
- Recours à des plate-formes pour l'accueil,
- Généralisation du tout numérique,
- Développement des services à compétence supra-départementale et la création de directions multi-départementales (fusion-absorption des petites directions),
- Transformation de la DGFIP (Administration centrale à réseau déconcentré) sous le format d'agence,
- Déplacement de la gestion RH des personnels sous responsabilité des préfets.

Enfin au niveau Fonction Publique, 4 chantiers RH officiels sont lancés et doivent être bouclés d'ici la fin de l'année avec pour objectif de :

- Développer le recours au contrat, au détriment du statut, pour mieux répondre aux besoins des employeurs.

Ce projet devra déterminer les secteurs et missions concernés par l'extension du recours au contrat et les modalités contractuelles mises en œuvre dans ce cadre « en permettant notamment le recours à de nouvelles formes de contrat ».

- Faire évoluer la politique de rémunération.

Un chantier d'envergure, qui entend « réinterroger » les composantes de la rémunération des agents publics, tout en prenant en compte les contraintes de maîtrise salariale des employeurs.

Le Gouvernement souhaite que la concertation porte sur un chantier plus immédiat, celui de la « rémunération au mérite » permettant de mieux reconnaître l'investissement collectif et individuel.

- Proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et dans leurs mobilités.

Ce chantier concerne la recherche de « nouveaux mécanismes pour favoriser les reconversions au sein de la fonction publique ».

Les plans de départs volontaires entrent dans ce prisme. Les groupes de travail doivent se pencher sur le développement des dispositifs et aides au départ vers le secteur privé, la refonte de l'indemnité de départ volontaire (IDV) et la définition d'un cadre pour les plans de départs volontaires.

- Définir un nouveau modèle de dialogue social avec un meilleur fonctionnement des instances représentatives et une dynamisation du dialogue social aux niveaux pertinents

L'objectif général affiché est bien de réduire le nombre d'instances représentatives du personnel et donc les moyens et la qualité du dialogue social.

L'avenir du CHS CT, instance dans laquelle nous siégeons aujourd'hui et acquis récent dans la fonction publique, est clairement posé dans le document d'orientation pour la concertation. Il disparaîtrait purement et simplement au profit d'une nouvelle instance regroupant les actuels CT et CHSCT.

Cela permettra sans aucun doute aux Directions de tenir moins de réunions.

Mais plus grave, que restera-t-il des prérogatives du CHSCT ?

Quid du droit d'enquête ?

Quid des visites de services ?

Quid du budget du CHSCT ?

Autant de questions sans réponse qui ne peuvent que nous inquiéter.

Les ordonnances MACRON avaient déjà remis en cause les CHSCT dans le secteur privé, c'est aujourd'hui le tour de la Fonction Publique. Pour nos organisations syndicales, le projet de fusionner CT et CHS-CT dans une même instance dans le prolongement de la Loi Travail serait un recul social inacceptable !

Dans un tel contexte, c'est l'avenir même de la politique ministérielle Santé, Sécurité et Conditions de Travail, à laquelle nous sommes particulièrement attachés, qui est clairement menacé.

Aussi, à l'heure où l'inquiétude gagne des agents en manque de repères, en manque de reconnaissance de leurs qualifications et de leur implication au quotidien pour faire face à l'augmentation incessante de la charge de travail, nous pensons qu'il est inconcevable et irresponsable de vouloir supprimer la seule instance à même d'évaluer et de remédier à l'émergence des risques professionnels au premier rang desquels s'inscrivent les risques psycho-sociaux.

Nous vous rappelons que le CHSCT est une instance où représentants du personnel et Direction cherchent à solutionner des problèmes concrets concernant les conditions de travail, la sécurité des agents et la prévention des risques.

La dégradation du dialogue social actuel est de la responsabilité du gouvernement. Contrairement à son discours de façade, il n'a aucune intention de repenser le dialogue social pour renforcer son rôle et son action.

Pour **SOLIDAIRES**, **FO**, et la **CGT**, cette politique ministérielle doit, au contraire, être pérennisée et améliorée en la dotant des moyens nécessaires pour qu'elle puisse accomplir ses missions dans l'intérêt des agents.

Cela passe par une augmentation des moyens budgétaires mais également par une amélioration quantitative et qualitative des réseaux, et de tous les acteurs de prévention ministériels sur lesquels pèse désormais une épée de Damoclès.

Les représentants SOLIDAIRES, FO et CGT s'opposent donc à la disparition programmée du CHSCT et exigent que l'intégralité de ses attributions et moyens soit préservée et renforcée

C'est pourquoi ils ne siégeront pas à ce CHSCT convoqué ce 19 avril 2018.