



LE JOURNAL DU SIFA

Publication du Syndicat Interdépartemental des Finances
d'Aquitaine qui regroupe
les sections syndicales CFDT
du MINEFI des départements 24-40-47 et 64

Numéro 10
Avril 2005

Dans ce numéro :

- EDITO : Les ministres passent, les problèmes restent
- Douanes : une déconstruction méthodique
- Brève - Salaires - Europe -
- Entretien avec John MONKS

Lettre du SIFA CFDT aux anciens, nouveaux et futurs ministres des Finances

Monsieur le Ministre

Vos agents ne sont pas contents : Ils l'ont montré lors des dernières mobilisations.

Le climat général de dénigrement, de culpabilisation et de mépris à l'égard des fonctionnaires qui règne, depuis pas mal de temps, sous couvert de réduction des déficits publics, crée une ambiance détestable.

Comme la hiérarchie de vos administrations s'adapte, suit et fait leur le discours et les changements de cap du politique, vous êtes **l'interlocuteur unique** de vos agents.

Aux impôts, les modèles **uniques** d'organisation des différents services définis nationalement déresponsabilisent peu à peu les différents échelons jusqu'aux plus bas et enlèvent localement toute pertinence au dialogue social.

Les contrats de performances et les objectifs sont en fait des contrats d'adaptation à des modèles nationaux essentiellement fixés sur des critères économiques.

Conscient de cette situation et pour gagner du crédit auprès d'une certaine opinion publique, vous voulez introduire dans vos administrations la «culture de résultats» !

La CFDT vous invite plutôt à vous appuyer sur la conscience professionnelle de vos agents, à les responsabiliser en leur laissant des marges de manœuvre, à introduire un vrai dialogue social à tous les niveaux pour créer un climat de confiance et à les respecter, en reconnaissant les qualifications par le biais de la revalorisation des salaires et de la grille indiciaire.

L'évaluation-notation, le «salaire au mérite», l'intéressement collectif, autant d'artifices qui ne répondent en rien à l'amélioration des conditions et de l'ambiance de travail et, au final, au service public rendu.

Vous faites de l'affichage mais personne n'est dupe : nous sommes tous parfaits lors des vœux mais, après, plus rien ne va plus : il est urgent de réformer et de récompenser 20% des personnels qui ne se distinguent que par leur note !

Bizarrement, tous les DSF de France se félicitent de la prime d'intéressement collectif qu'ils ont reçu pour leur département : autrement dit, un abondement de la dotation globale de fonctionnement n'aurait pas changé grand chose ! A moins que ce ne soit là le moyen de donner des moyens à ce qui resterait encore d'initiative locale ?

En attendant, pendant que les ministres valsent, les vedettes des douanes coulent, les perceptions ferment, les restructurations ne contentent que leurs initiateurs, pendant que les agents manquent sérieusement de visibilité pour l'avenir.

Bercy en mouvement : Une «déconstruction» méthodiquement orchestrée en Douane

Depuis 3 ans, les restructurations touchant la Douane, et plus particulièrement la direction régionale de Bayonne, qui couvre les départements des Landes et des Pyrénées Atlantiques, s'enchaînent à un rythme soutenu qui ne doit rien au hasard.

Toutes les branches d'activités sont concernées. Jugez-en !

Le réseau des contributions indirectes en 2002

Toutes les recettes locales et les services d'assiette isolés, à l'exception de Parentis-en-Born, ont été supprimés dans la DR de Bayonne. Mais rassurons-nous, notre directeur actuel, animé par «un souci de saine gestion des deniers publics», -le même sans doute que celui dont font preuve nos ministres en ce moment- a bien l'intention de mettre un terme à cette incongruité. La Recette locale et le SACI de Parentis n'ont qu'à bien se tenir, leurs jours paraissent comptés et tant pis pour le service public de proximité.

Les solutions locales, notamment l'ouverture d'une Maison de Service Public Economique et Financier, ainsi que nous l'avons suggérée lors d'un CTPL, n'intéresse visiblement pas l'administration.

Le dispositif de la surveillance en 2003

Cette réorganisation, qui touche nos collègues en uniforme, est toujours en cours de réalisation et devrait être effective au 31 décembre 2005.

Elle entraîne la disparition de 6 brigades sur 12 et ampute la direction de Bayonne d'un quart de ses effectifs (102 emplois supprimés sur un total de 400). Les contrôles seront sûrement mieux assurés avec moins de monde!!

La filière renseignement et les services de lutte contre la fraude en 2005

Sur le plan national, les brigades de recherche sont plus particulièrement touchées, car elles disparaissent. Bien que cette réforme doive a priori se faire à effectifs constants, des craintes demeurent quant à la pérennité de certains services créés, en l'absence d'une évaluation précise de la charge de travail confiée et d'une atomisation plus importante de ces mêmes services.

Ainsi à Bayonne, le CERDOC et la cellule de coordination régionale doivent être supprimés au profit des structures suivantes mises en place : le service régional d'enquête (SRE), la cellule de renseignement et d'orientation des contrôles (CROC) et le service de contrôle différé (SCD). Pour l'heure, la réforme, qui devait être entérinée au niveau national début février, a été retirée de l'ordre du jour du CTPC et est de facto suspendue.

Le dispositif aéro-maritime toujours en 2005

En voulant supprimer 50 % du parc naval et réduire de 35 % les effectifs, soit 190 emplois de moins, la Direction Générale tente tout bonnement de saborder la flotte douanière. La brigade garde-côte stationnée à Anglet et la brigade nautique de Saint-Jean-de-Luz sont menacées de disparition. L'action collective des collègues marins a néanmoins permis de rouvrir les discussions par façade maritime. L'administration semblant persévérer dans ses projets de suppression d'unités et d'emplois, la mobilisation reste de mise et ne doit pas faiblir.

Les services de l'administration générale en 2006

Les bureaux particuliers de la direction régionale devraient voir la majeure partie de leurs attributions transférées à la direction inter-régionale à Bordeaux.

Ainsi, la gestion du personnel, de la comptabilité, du matériel et de la formation professionnelle seraient prise en charge à l'avenir par Bordeaux, sans que cette nouvelle charge de travail ne soit compensée au niveau des effectifs. Un cabinet resserré subsisterait au siège de la direction régionale, qui verrait ses effectifs réduits en conséquence.

Les bureaux de douane à échéance de 2006-2007

Encore dans les cartons, maintes fois annoncé, mais non publié encore, le livre blanc sur le dispositif de dédouanement laisse présager la remise en cause probable de nombreux bureaux de douanes. En effet, en souhaitant dissocier le flux de marchandises des formalités de dédouanement et assurer une identification des marchandises essentiellement aux frontières extérieures, la direction générale marque bien sa volonté de réduire le maillage des bureaux. Les capacités de la douane de garantir une bonne maîtrise et un contrôle efficient des échanges

internationaux s'en trouveront d'autant plus réduites. Les récentes crises sanitaires (ESB, grippe aviaire...) ont pourtant montré l'importance de pouvoir appréhender correctement les mouvements des marchandises.

La direction générale prétend oeuvrer pour l'avenir de la Douane en adaptant l'outil douanier aux évolutions de l'environnement socio-économique.

En privant la douane d'une partie de ses moyens et en réduisant massivement les emplois, l'entreprise menée par le directeur général, M. MONGIN, s'apparente davantage à un démantèlement de la Douane, et hypothèque fortement le devenir de notre administration.

En effet, une fois ce processus mené à son terme, la douane ne sera plus en capacité d'assurer correctement les missions qui lui sont confiées par la représentation nationale, le gouvernement privilégiant le caractère médiatique du sécuritaire, au détriment de l'utilité sociale de l'action de l'administration des Douanes.

Brève :

La CFDT en rêvait, la Direction Trésor 40 l'a fait.

La CFDT a toujours demandé la transparence : dans les Landes elle a pu être expérimentée !

*Dans le cadre de la réforme de la notation, à la veille de son départ en vacances, le Directeur Départemental a transféré sur les boîtes génériques des postes et les adresses des cadres A, les fichiers de toutes les notes 2002 à 2004 de tous les agents (A, B et C) ainsi que les propositions de notes pour cette année. **Surprise de tous : dans les Landes, la notation précède l'entretien !***

Le lundi suivant, se rendant compte de l'erreur, la Direction a demandé à tous les agents de ne pas ouvrir les fichiers : trop tard !

Cette bétise a provoqué beaucoup de sentiments : ironie, irrespect, railleries etc... Pour la CFDT, ce n'est ni plus ni moins qu'un peu de transparence dans un système de notation qui devrait être combattu par l'ensemble des syndicats.

*Car n'oublions pas le problème de **fond** : ce système est inique. Comment peut-on décréter que 50 % des agents sont méritants ? De plus, il ne faut pas oublier que ce critère "notation" interviendra dans les choix de promotions "listes d'aptitude". Bonjour l'objectivité !*

*La CFDT est la seule organisation syndicale qui a toujours affirmé clairement **son opposition au système de notation**. Et la preuve est faite, si besoin en était, que la réforme ne fait qu'amplifier les défauts criants du système.*

Salaires dans la Fonction publique.

La mobilisation a payé.

Mardi 29 mars 2005, après 6 heures de discussions, le ministre de la Fonction publique a clos la réunion par l'annonce d'une mesure unilatérale pour 2005 de + 0,8 %, venant en complément des 1 % annoncés en décembre 2004, selon le calendrier suivant :

0,5 % au 1/02/2005 (déjà acté)

0,5 % au 1/07/2005 (mesure nouvelle)

0,5 % au 1/11/2005 (déjà acté)

0,3 % au 1/11/2005 (mesure nouvelle)

L'augmentation de la valeur du point d'indice concédée est donc à hauteur de l'évolution des prix, prise en compte pour l'élaboration du budget 2005.

Ce succès doit être mis à l'actif de la mobilisation très importante des salariés les 20 janvier, 5 février et 10 mars 2005 dans le secteur public mais également dans les entreprises.

La CFDT reste cependant persuadée que ces mesures auraient pu être améliorées y compris en envisageant un calendrier 2005-2006, mais ni une majorité suffisante d'organisations syndicales ni le ministre lui-même, n'ont souhaité pousser plus loin la discussion le 29 mars.

Les discussions doivent reprendre le 5 avril par une réunion qui devrait aborder les autres thèmes de travail : refonte et rénovation de la grille de la Fonction publique afin de permettre de véritables déroulement de carrière, mobilité, formation.

Un calendrier de négociations sur ces différents thèmes pourrait être arrêté, tout comme une date de rendez-vous pour renégocier les salaires 2006. Pour la CFDT, il y a en effet urgence à aborder concrètement ces questions.

Johns MONKS, secrétaire général de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) explique pourquoi le "non" à la constitution va à l'encontre du progrès social.

Pourquoi la CES a-t-elle choisi de soutenir le traité ?

Il est clair que cette constitution est imparfaite. Néanmoins, nous avons obtenu le compromis optimal, vu le contexte politique, social et économique qui a prévalu pendant les dix-huit mois de la convention et les douze mois de la CIG (conférence intergouvernementale). En dépit des limites du texte, la CES soutient le projet de traité parce que les avantages qu'il apporte aux salariés et aux citoyens sont réels et constituent une amélioration par rapport aux dispositions actuelles. Pendant la procédure de ratification, la CES et ses affiliés continueront de souligner l'importance du progrès qu'elle apporte par l'affermissement et la modernisation du modèle social européen.. C'est pourquoi la CES mène campagne pour le "oui" aux votes des parlements nationaux ou aux référendums des Etats membres qui ont choisi ce mode de ratification.

Quel risque court l'Union en cas de rejet ?

Dire "non" à la Constitution dans l'espoir d'obtenir une version améliorée, c'est prendre le risque d'attendre longtemps un nouveau traité. A coup sûr, un rejet engendrerait une paralysie des institutions pour une période indéterminée. Ce serait aussi faire le jeu des nombreux anti-européens qui voudraient voir l'Union battre de

l'aile, sous prétexte de combattre le libéralisme. Au contraire, combattre celui-ci implique que les syndicats et la société civile puissent compter sur une Europe forte reposant sur des valeurs sociales fortes. La constitution doit être considérée comme le point de départ d'un long processus, comme un socle pour les luttes à venir.

Pourquoi un "oui" au traité est-il un bon combat pour le social ?

Dans de nombreux pays, les questions sociales se trouvent souvent reléguées au second plan (70% de la population mondiale n'ont pas de protection sociale). Dans le contexte de la mondialisation, le modèle social européen, garantissant la justice sociale et le développement durable, est le meilleur que l'on puisse souhaiter, et c'est celui que défend la Constitution dans sa première partie. Ce traité ne se résume pas à coordonner certaines dispositions sociales nationales comme les précédents, mais représente un réel pas en avant et une base solide, pour défendre les droits sociaux et l'affirmation du rôle des partenaires sociaux. Sans Constitution, l'Union en resterait aux textes existants qui parlent d'économie et de marché sans mentionner le plein emploi, le progrès social, le développement durable, l'économie sociale de marché. Ce serait enfin renoncer à toutes les avancées sociales de ce traité.

(Fin 2004 lors d'un vote à la CES 75 syndicats sur 78 ont souhaité l'adoption du traité constitutionnel)

Bulletin d'adhésion à adresser à SIFA CFDT, Complexe de la République 64000

PAU

Nom, prénom :

Administration :

Grade :

Echelon :

Indice :

Adresse :

J'adhère à la CFDT à compter du _____, date à laquelle je verserai ma première cotisation correspondant à mon indice de traitement et je bénéficie ainsi des services réservés à tous les adhérents CFDT.