

Monsieur le Président,

Avec ce gouvernement qui déforme la Fonction Publique, les jours sombres se suivent et se ressemblent lorsqu'il s'agit d'humilier les fonctionnaires et de s'attaquer à leur pouvoir d'achat. Non content d'avoir gelé toute augmentation de la valeur du point d'indice depuis juillet 2010, réduit drastiquement les possibilités de promotions exceptionnelles, détourné la prime d'intéressement collectif, le gouvernement décide aujourd'hui de supprimer l'indemnité exceptionnelle compensatrice appliquée depuis le 1er janvier 1998.

Cette indemnité, mise en place il y a 17 ans, compensait la perte de pouvoir d'achat après l'élargissement de l'assiette de la CSG en substitution d'une partie de la cotisation d'assurance - maladie. En effet, alors que la cotisation d'assurance - maladie ne s'appliquait qu'au traitement indiciaire brut, la CSG englobait également le régime indemnitaire, créant de fait une baisse de rémunération nette.

Contrairement aux affirmations de la ministre de la Fonction Publique, cette prime ne bénéficiait pas très majoritairement qu'aux fonctionnaires les mieux rémunérés.

Il faut d'ailleurs une bonne dose de mépris à considérer qu'un fonctionnaire percevant plus de 1852 € bruts mensuels serait un fonctionnaire très bien rémunéré, comme le suggère la Ministre qui a décidé d'exempter toutes les rémunérations inférieures à ce montant pour ce motif.

Il n'en reste pas moins que près de 700 000 fonctionnaires de toutes les catégories de personnels seront concernés par cette régression salariale applicable dès le 1er mai 2015. Selon la catégorie, cette perte se chiffre entre 300 € et 1200 € par an pour les agents de la DGFIP, excusez du peu !

Annoncée en catimini aux organisations syndicales lors d'une réunion impromptue lundi 13 avril, cette décision ministérielle n'était ni discutable, ni amendable, selon les bonnes pratiques du dialogue social gouvernemental.

Les discours lénifiants sur les qualités des fonctionnaires trouvent ici leurs limites.

F.O.-DGFIP dénonce ce véritable hold-up, revendique l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice et l'ouverture de véritables discussions salariales.

La formation professionnelle est un sujet essentiel dans la mesure où ses objectifs sont tant de permettre aux agents d'assurer avec efficacité leurs missions, que de contribuer au développement de leurs compétences personnelles et ainsi de favoriser, par exemple, leur promotion professionnelle...

Dans ce cadre, notre contribution vise à proposer des pistes de réflexion tant il est vrai que la formation est un domaine où il faut constamment s'adapter aux nouveaux besoins et, à cet égard, la DRESG a déjà un bilan très satisfaisant.

Le recensement des besoins

Le recensement doit inclure trois données qui, en principe, devraient se croiser :

Les besoins des agents qui a lieu notamment lors de l'entretien professionnel.

Les besoins des services.

Les besoins des usagers

Concernant les agents, les besoins pourraient faire l'objet de deux recensements en cours d'année, par exemple en septembre afin d'intégrer ceux des nouveaux arrivants du fait des mutations.

Ce second recensement serait fait en fonction d'une grille d'analyse par services incluant les principaux critères spécifiques auxquels devraient répondre les agents en fonction de la nature du poste.

Les besoins des agents sont en effet communs et nécessitent des formations transverses et homogènes sur de nombreux points mais les spécificités doivent être mieux appréhendées.

Et, dans la mesure où l'objectif doit être de mieux servir les usagers, il paraît nécessaire d'intégrer ceux-ci à la réflexion. Connaissons-nous,

finalement, les attentes particulières des usagers et ce qui pourrait contribuer à améliorer nos relations, donc le fonctionnement des services d'une manière objective.

Le recueil de la formation

Nous voudrions insister sur le bilan de la formation.

Au-delà des aspects subjectifs, il nous paraît pouvoir être appréhendé d'une manière objective au niveau du service et des usagers.

L'objectif est, à travers la formation, de déterminer les points faibles du service et si les bonnes réponses sont apportées via la formation.

Chaque agent pourrait ainsi faire un bilan objectif de sa formation, insister sur les points acquis et utiles à tous et cela pourrait ensuite être formalisé par l'actualisation des fiches de service et au niveau de la formation de terrain.

Bien évidemment, l'e-formation peut être un outil utile mais elle doit demeurer un complément. Par ailleurs, le positionnement du responsable de service devrait éventuellement être précisée (Par exemple, calc qui remplace excel et word) .

L'adéquation entre la formation et l'évolution des besoins

La typologie des besoins individuels et collectifs peuvent être amenés à évoluer fortement du fait des évolutions législatives, organisationnelles ou techniques comme la mise en place de nouvelles applications...

Quels sont les outils d'analyse et les indicateurs dont disposent les chefs de service de services qui travaillent ensemble pour évaluer la maîtrise réelle des outils par les agents par exemple et pour conceptualiser les besoins. La formation doit participer à la sécurisation des procédures et à l'amélioration des réponses y compris communes aux différents acteurs d'une même chaîne de travail surtout dans ce contexte inédit de baisse déraisonnée des effectifs qui entraîne des problèmes exceptionnels pour les services et la formation doit participer à l'optimisation des moyens.

Enfin, le dernier sujet que nous voudrions évoquer est la spécificité de la DRESG notamment dans ses missions internationales. Nous pensons que notre structure devrait initier un mouvement de mutualisation de la formation professionnelle avec les administrations des autres Etats qui effectuent les mêmes missions. Que savons-nous des procédures, des méthodes de travail de nos collègues des autres pays...

Cette formation pourrait déjà être effectuée sur la base de l'analyse comparée des fiches de procédures des autres Etats puis par d'autres moyens tels que la mise en place d'un guide commun des administrations européennes qui pourrait servir de support à une formation européenne dynamique qui serait dispensée de la même manière à la DRESG et dans les administrations similaires en Europe. Que la DRESG initie ce mouvement serait valorisant pour notre Administration et, disons-le, pour la France.

Noisy le Grand le 5 mai 2015

Les représentants FO DGFIP au CTL.