



# GT « réseau de proximité » du 17 juillet 2019



## Déclaration

M le directeur,

L'Alliance CFDT-CFTC participe à ce groupe de travail afin d'obtenir des éclaircissements sur la communication et la méthode relatives au nouveau réseau de proximité.

Nous aimerions revenir sur :

- certains points évoqués dans la lettre du DG aux agents,
- la communication que vous avez tenue avec la presse locale
- la réaction des élus tant au niveau départemental que national
- l'accompagnement financier et statutaire des agents tel que vous l'avez évoqué en

réunion

Nous insisterons aussi sur la projection de la GPEEC et le quotidien des agents.

**Dans sa lettre aux agents du 11 juillet, le DG évoque des points qui nous interpellent.**

Il évoque d'une part, des services plus étoffés avec une qualité de service améliorée pour les collectivités et usagers, et un confort accru pour les agents.

La GPEEC prévoit de 30 à 75 % de départs en retraite selon les catégories d'agents.

Dans les faits, aucune des nouvelles structures ne disposera des effectifs prévus.

Ainsi à titre d'exemple, le SGC de Fontainebleau regroupera les Trésoreries de Nemours, Montereau, Provins, Bassée-Montois et Fontainebleau.

Cela représente au TAGERFIP 2019, 71 emplois dont 8 cadres A et 5 cadres A+ .

Combien en 2022 ?

Ces créations d'hyper structures seront ingérables tant en terme de management, de volume d'opérations, de formations (si les agents ne suivent pas leur mission), et de maintien des SFACT.

Ces structures constitueront de véritables usines à gaz.

Le DG dit qu'il n'y aura pas de mobilité forcée. Cela signifie à priori que les agents pourront rester sur leur siège quelque soit leur grade, cadres compris.

Votre avis sur ce point mérite des explications.

Dans le cas où la majorité des agents ne souhaiteraient pas suivre leur mission dans une autre ville, il est proposé des alternatives comme le changement de métier (mobilité fonctionnelle), le télétravail et/ou le travail à distance.

Les propos du DG s'appliquent-ils à la mobilité géographique et/ou à la mobilité fonctionnelle ?

Si les agents optent pour le travail à distance, ne risque-t-on pas de recréer les structures

qui viennent d'être supprimées ?

Le DG indique dans la lettre que cette expérience offrira de nouveaux horizons pour les agents ? Lesquels ?

L'Alliance CFDT-CFTC estime qu'une perte de débouchés, de compétences, de fonctions et une remise en cause de choix familiaux ne peuvent être considérés comme valorisant par les agents et comme leur procurant du bien-être.

Le DG annonce des échanges qui pourront se tenir jusqu'à la fin de l'année.

Or, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la Trésorerie de La Ferté-sous-Jouarre fusionne avec la Trésorerie de Coulommiers, et la Trésorerie de Nangis avec celle de Melun SPL.

Qui croire ? Le DG qui annonce une concertation jusqu'à la fin de l'année ou le Directeur Départemental qui annonce des restructurations dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ?

**Vos discours devant les agents et vos propos repris dans la presse sont sensiblement divergents** : le site de Nemours annoncé comme fermé sur l'intranet départemental, serait maintenu selon la presse locale (article du 10 juillet L'éclaireur du Gâtinais)

Nous y apprenons que les agents du SIP continueront à travailler sur place ainsi que ceux du SIE qui travailleront à distance avec Melun.

Ce revirement infirme vos précédents discours sur le travail à distance qui peut être effectué depuis n'importe quel site.

**Dans un article paru dans La République de Seine-et-Marne le 8 juillet**, les élus contestent les dispositions de la Réforme et dénoncent une dégradation sans précédent du Service public.

De nombreux articles de la presse régionale et nationale font état de très vives critiques sur les projets présentés.

Nombre d'élus ont écrit au Ministre ou ont pris des délibérations et des motions défavorables à cette réforme.

La Cour des Comptes, dans son rapport du 11 juillet 2019 évoque une série de mesures destinées à améliorer l'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État notamment dans les territoires peu attractifs.

Dans vos discours aux agents, vous évoquez la nécessité de demander une mutation, quand bien même un agent ne changerait ni de métier ni de site en assurant d'un « codicille » garantissant le choix de l'agent de rester sur son siège.

Aucune règle de gestion actuelle ne garantit la pérennisation du choix des agents après votre départ.

D'une façon générale, le successeur n'est pas tenu par les décisions du prédécesseur.

**Au sujet des indemnités**, l'Alliance CFDT/CFTC s'interroge sur le doublement des primes de restructuration et d'indemnisation accrues sur les frais de changement de résidence qui sont pourtant figés par des décrets Fonction publique. C'est ce qu'annonce le DG ; doublement des primes à venir ou doublement des primes déjà acté par le décret de mars 2019 ?

Nous avons demandé les références du texte de 2016 relatif à la prime de mobilité fonctionnelle telle que décrite lors des réunions. Nous vous remercions pour votre envoi mais cette prime n'est pas mentionnée dans les fiches fournies pour le GT indemnitaire du 11 juillet

reporté au mois de septembre.

L'accompagnement financier proposé nous paraît largement insuffisant au regard des changements professionnels et familiaux imposés aux agents même si ce sujet n'est pas du ressort de la direction départementale.

**Pour terminer, l'Alliance CFDT/CFTC souhaite revenir sur la GPEEC.**

Au vu de la période 2012/2019, la projection de la DG sur le volume du départ en retraite des cadres s'est avérée erronée.

Les documents communiqués aux cadres sur la GPEEC 2019/2025 nous semblent, encore une fois, très optimistes.

L'impact prévisionnel des départs en retraite, tous grades confondus, nous paraît surévalué, eu égard aux départs différés en raison :

- de l'allongement de la durée de carrière,
- des contraintes familiales
- de la réforme annoncée du régime de la retraite
- des primes de reconversion professionnelle largement inférieures à celles du privé.

Pouvez vous nous fournir une GPEEC départementale tous grades confondus ?

Lors des visites des services avec les agents du département, l'accompagnement financier sous toutes ses formes et notamment à propos des départs en retraite revient régulièrement dans les débats.

Seules des indemnités conséquentes pourraient compenser le stress, la perte de sens du travail, les kilomètres et la fatigue des agents engendrés par la réforme annoncée.

Nous demandons à ce que des mesures particulières soient mises en place pour favoriser les départs en retraite dans des conditions financières plus avantageuses.

**Même si nous sommes ici, Monsieur le Directeur, pour poser des questions et entendre vos réponses, l'Alliance CFDT/CFTC ne peut pas cautionner la disparition programmée du plus grand réseau de l'État de services publics de proximité.**