DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le président,

La CFDT Finances Publiques souhaite rappeler son attachement à la qualité de la formation dispensé dans ses services et plus particulièrement au SRE. Notre réputation de rigueur et sérieux s'est faite grâce à l'investissement de ses agents mais également par les formations qu'ils ont reçu. Le SRE va à terme devoir gérer d'ici l'horizon 2020, toutes les administrations publiques de l'État. Il est donc essentiel que les formations, les outils et les effectifs de ce service soit à la hauteur des enjeux. Personne ne souhaite que notre compétence en la matière soit remise en cause suite à des difficultés consécutives soient à un manque de formation, soit à un manque d'effectif.

La mise en place de nouveau processus de travail dans ce service appel les remarques suivantes :

Le souci majeur est de conserver l'attractivité des métiers pour tous les agents et de rester attentif aux menaces de déqualification des personnels. La CFDT Finances Publiques, souhaite conserver l'attractivité du métier retraite et éviter la dégradation des conditions de travail face à l'interrogation du devenir des compétences des agents annoncées dans le processus industrialisé des pensions et le transfert de compétence vers les outils (ENSAP, PETREL..)

Quelle plus value offre-t-on à nos collègues ?

La CFDT Finances Publiques déplore le manque de communication sur le service offert aux fonctionnaires et l'illisibilité de la promotion des outils.
Comment s'assure-t-on qu'ils sont correctement utilisés par l'agent ?
Comment valorise- t-on les compétences retraite acquises ? (à la CNAV il y a une véritable offre de déroulement de carrière autour du métier retraite)

Face à la complexité réglementaire, l'alibi de fournir une aide autonome à la décision au profit des agents ne fonctionne pas et c'est là que l'expertise des agents du SRE est précieuse (Par exemple l'aide à la décision de départ en retraite).

Que devient le service, si les agents ne trouvent pas de l'intérêt au travail ? Si les conditions d'exercice se dégradent ? Et si il n'y a pas de perspectives de carrière au **SRE ?**

Des exemples de plus en plus récents et nombreux d'agents DGFiP préférant s'exposer dans le réseau, abandonner des primes centrales plutôt que de se projeter et faire carrière au SRE !

La CFDT revendique une promotion sur place pour les agents de statut DGFIP centrale suite à l'investissement et la formation professionnelle importante de ces deniers et pour l'administration (3 mois et demi de formation et jusqu'à 1 an de tutorat avec un agent expérimenté avant de trouver de l'autonomie dans ses fonctions).

La création des outils doit être pensée en envisageant la modalité d'organisation de travail autour du télétravail (permettre plusieurs médias tel que des formuels au lieu de revenir au tout téléphone).

La CFDT Finances Publiques regrette que les partenaires sociaux n'aient été associés à une réflexion sur l'impact des nouveaux outils à moyen terme et leurs conséquences sur l'organisation du travail.

Comment se positionne le SRE dans l'inter-régime ?

Dans le cadre de la demande unique en ligne associée aux portails communs inter-régime qui permettra dans quelques temps aux régimes alignés de capter nos assurés sans difficultés.

Comment se positionne t-on dans la réflexion sur la réforme des retraites avec la création d'un régime unique ? (choix qui tend à se porter vers un régime par points exemple AGIR ARRCO)

Quid de l'externalisation de missions (exemple PAS) peut-on envisager cela sur la future réforme retraite en cours de consultation ?

La CFDT souhaite une position claire de la direction sur ce sujet.