

la
cgt

FINANCES PUBLIQUES

LE MAGAZINE
DE LA CGT

Le mag **syndical**

Finances
Publiques



dossier
Règles
de Gestion
Pages 4 à 8

avril 2011

n°0



le mag syndical n°00 - Avril 2011
CGT - Finances Publiques
case 450 et 451 - 263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 80 16 - Tél. : 01 48 18 81 56
Fax : 01 48 70 71 63 - Fax : 01 48 51 99 64
Directeur de publication : B. MONZIOLS
CP n° : 0912 S 06183
Composition : CARREMENT COM - Chelles
Impression : Rivet Presse Edition - Limoges
e.mail : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
e.mail : dgfip@cgt.fr
Prix : 0,50 €



- > 3
- > 4 - 8
- > 9
- > 10
- > 11
- > 12
- > 13
- > 14
- > 15
- > 16

- Edito
- Dossier Règles de Gestion
- DGFIP - GFU
- Fonction publique - Salaires
- Actu sociale - Perte d'autonomie
- Informatique
- L'écho des Sections - Hte Garonne
- Droits & garanties - SIRHIUS
- Note de lecture
- La CGT, pourquoi pas vous ?

sommaire



Nouveau syndicat, nouveau journal, nouvelles rubriques, le Mag syndical de la CGT Finances Publiques est né !

Destiné à tous les personnels de la DGFIP, ce journal a pour objectif une meilleure appropriation des informations et des analyses de la CGT Finances Publiques, avec de nombreux articles d'actualité et des rubriques diversifiées. Ce premier numéro reprend des thèmes (salaires, emplois, missions, règles de gestion) qui sont au cœur des préoccupations des salariés et des personnels de la DGFIP. Les faits sont là, malgré les discours placebo de la direction, tous les voyants sont au rouge ! L'accumulation des suppressions d'emplois à la DGFIP, a causé de lourds dégâts, a mis en péril les missions et leurs conditions d'exercice, et a amené une dégradation sans précédent des conditions de travail des agents ! C'est dans ce contexte que la direction

**Il est donc plus
que nécessaire
de continuer
à agir...**

après avoir fusionné les statuts a mis en œuvre le chantier des règles de gestion ! Ces travaux ne sont pas encore terminés ! La CGT y a porté et porte les revendications des agents des deux filières et ne cesse de travailler à de meilleures garanties pour tous ! Les nouvelles règles commencent à se dessiner, et si certaines avancées peuvent être constatées, d'autres sont encore loin de représenter un progrès pour les personnels.

Il est donc plus que nécessaire de continuer à agir, à se mobiliser pour les missions, les emplois, les conditions de vie au travail, et les droits et garanties tant pour les services, les agents que pour le développement et le renforcement de la cohésion sociale dans le pays !

Ces défis essentiels, la CGT Finances Publiques entend bien les relever avec vous !

Magali Musseau et Jean-Robert SZKLARZ
Secrétaires généraux de la CGT Finances Publiques



dossier RÈGLES DE GESTION



RÈGLES DE MUTATIONS :

les grandes lignes A suivre avec vigilance !

La fusion de la DGI et de la DGCP a engendré plusieurs chantiers de réformes. Le premier, qui sera quasi totalement achevé à la fin de l'année 2011, concerne les réformes de structures avec la création des directions fusionnées, du guichet fiscal unifié et des services des impôts des particuliers. Le second chantier était celui de la fusion des corps des agents des deux anciennes administrations. Il est terminé et la mise en place des nouveaux corps et statuts particuliers se fera au 1^{er} septembre 2011. Le troisième chantier, toujours en cours, concerne les règles de gestion applicables aux agents de la DGFIP entrés dans leurs nouveaux corps. Ces trois chantiers ont fait l'objet de discussions entre l'administration et les organisations syndicales. Pour les deux premiers, l'administration a très largement imposé son point de vue guidée par la seule volonté de tenir les délais qu'elle s'était elle-même imposés et de respecter, dans la conception de la fusion, les impératifs fixés par les ministres en charge de celle-ci. Concernant les règles de gestion l'administration s'est voulue plus ouverte, ce qui a permis d'importants et longs débats avec les organisations syndicales.

Pour la CGT ce dossier a revêtu dès le début de la fusion une grande importance du fait de ses conséquences sur les droits et garanties des agents, pour leur vie et leur carrière dans l'administration. De plus les fortes différences entre les règles des deux anciennes administrations en faisaient un dossier particulièrement complexe. La CGT y a donc consacré beaucoup de travail interne, notamment dans le cadre de la préparation de son congrès de création du syndicat national CGT des Finances Publiques. Le congrès lui-même a longuement débattu des orientations du syndicat en la matière. Ce sont celles-ci, très largement adoptées, qui ont constitué le socle des interventions de la délégation CGT dans les discussions avec l'administration depuis leur ouverture en septembre 2010. La commission exécutive nationale du syndicat en a été tenu régulièrement informée et a tranché à plusieurs reprises certaines questions révélées par les débats avec l'administration.

Dans les principes qui ont toujours guidé la CGT, a prévalu l'idée que les nouvelles règles de gestion ne devaient pas être regardées à l'aune seule de ce qui préexistait, mais de ce qui permettrait de garantir un haut niveau de droits pour les agents. Dans ce cadre de réflexion, la CGT a fait un certain nombre de propositions qui répondait aux aspirations des agents et qui alliait les expériences antérieures avec des garanties nouvelles, afin que le plus grand nombre possible d'agents soit gagnant dans cette réforme. Elle a donc, tout au long des discussions, argumenté pour faire accepter ses conceptions, qui répondaient à une nécessaire cohérence d'ensemble.



Si le dossier n'est pas encore totalement refermé, il est maintenant suffisamment avancé pour en faire un premier point d'étape. Ainsi, les grandes lignes des nouvelles règles de mutations, pour lesquelles la majeure partie des débats a été consacrée, sont connues.

QUELLES RÈGLES DE MUTATION ?

+ A l'ouverture du cycle de rencontres sur les règles de gestion, l'administration a indiqué sa volonté de créer des règles lisibles en partant de l'existant et des acquis des personnels. Elle a présenté aux organisations syndicales ses grands principes en vue de construire le système cible (les nouvelles règles de mutation qui s'appliqueront à tous les agents C, B et A, non comptable) et de rechercher un dispositif qui prenne en compte les garanties de mutation des agents de la filière gestion publique classés sur des tableaux à l'ancienneté de la demande (dispositif de convergence). Le nouveau système d'élaboration des mouvements de mutation doit permettre de satisfaire la demande de mobilité géographique et/ou fonctionnelle des agents et de répartir au mieux les effectifs sur tout le territoire. Il doit s'appuyer sur trois éléments fondamentaux déjà lisibles et connus par les agents : l'ancienneté, la précision géographique et la prise en compte de la diversité des métiers.

+ A ce stade, les propositions de l'administration apparaissent encore loin d'être satisfaisantes pour la CGT. Cependant l'analyse qu'elle fait de l'architecture globale du projet correspond à sa revendication d'affectation nationale prononcée sur la base de l'ancienneté administrative, sur une direction – une résidence – une structure/mission. Ce point de départ acquis la CGT a considéré pouvoir poursuivre les discussions sur les

différents sujets construisant les règles de mutations.

QUEL CLASSEMENT DES DEMANDES ?

+ Mouvement général et 1^{res} affectations

Sur ce point, l'administration a ainsi défini sa conception : « les agents en première affectation (lauréats des concours internes, interne spécial, externes, des listes d'aptitude et des examens professionnels), seraient affectés dans le cadre du mouvement général, interclassés avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau grade. La 1^{re} affectation serait traitée comme une mutation, emportant ainsi les priorités accordées aux titulaires. ». La CGT a estimé que cette position rejoignait celle qu'elle avait formulé dans son congrès : « toutes les demandes de mutation, pour convenances personnelles, prioritaires, les réintégrations et les 1^{res} affectations, sont examinées lors d'un seul mouvement : la promotion interne ne doit pas être pénalisante en matière d'affectation, ce qui justifie que tous les promus participent avec leur reclassement au mouvement, les stagiaires d'origine externe se trouvant en fin de classement sauf prise en compte de services antérieurs ».

+ Le critère de l'ancienneté

L'administration dès le début a proposé de retenir le critère de l'ancienneté administrative pour classer les agents, celui-ci existant déjà pour tous les agents de la filière fiscale ainsi que pour les A de la filière gestion publique. Elle a affirmé que des garanties seront données aux agents C et B de la filière gestion publique, afin de maintenir leurs droits acquis selon le critère de l'ancienneté de la demande.

Sur ce point la CGT a affirmé son désaccord en défendant une autre option qui, si elle n'existait ni dans l'une ou l'autre des deux anciennes administrations en tant que telle, présente l'avantage de tenir compte des deux expériences et du consensus qu'elles suscitaient respectivement. Elle permettrait de plus de donner satisfaction à un nombre plus important d'agents, tout en respectant plus fortement les aspirations qu'ils émettent lors de leurs demandes de mutations. La CGT est la seule organisation syndicale à porter cette revendication. Elle propose que les agents soient classés à l'ancienneté administrative dans le corps et qu'une bonification significative à l'ancienneté de la demande de mutation soit instaurée.

L'objectif de cette bonification est de prendre en compte dans la demande de l'agent les années d'attente pour une affectation, par rapport à un agent qui fait la même demande d'affectation pour la première fois mais dispose d'une ancienneté administrative supérieure.

Ainsi cette bonification prendrait en compte la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes choix afin d'obtenir une installation géographique proche de ses centres d'intérêts et de son projet de vie. Elle s'appliquerait sur une zone géographique et uniquement sur trois vœux, choisis par l'agent, qui devrait être identiques tous les ans : la zone géographique serait la « résidence d'affectation nationale ». Cette bonification resterait lisible pour l'agent et lui donnerait une affectation géographique assez fine. Bien entendu, l'agent pourrait aussi formuler d'autres vœux « directions – RAN – missions/structures » pour lesquels il

dossier

LES RÈGLES DE GESTION



n'aurait aucune bonification et où il serait classé sur la seule ancienneté administrative.

Après de longs débats, particulièrement sur les 1^{ères} affectations, l'administration a réaffirmé que le classement s'effectuerait avec le critère de l'ancienneté administrative (grade, échelon, date de prise de rang) pour l'ensemble des agents faisant une demande de mutation pour convenance personnelle ou en 1^{ère} affectation. Il serait pondéré par un interclassement dans le corps en fonction de l'indice nouveau majoré et bonifié de six mois d'ancienneté pour charge de famille. Ces points sont partagés par la CGT. Ce n'est par contre pas le cas en ce qui concerne une bonification pour stabilité en Ile-de-France qui ne se justifie plus avec la suppression du concours régional Ile-de-France.

+ Combien de mouvements ?

La CGT a revendiqué deux mouvements par an, et rappelé le principe d'une demande de mutation annuelle. Toutes les demandes sont examinées dans le cadre d'un mouvement principal par catégorie. Puis, une seconde fois dans l'année, est réalisé un mouvement complémentaire, qui permet un nouvel examen des vacances d'emploi, suite aux départs à la retraite par exemple, mais aussi d'examiner les situations nouvelles (réintégration) ou particulières intervenues depuis le mouvement principal et de donner satisfaction à des agents qui n'auraient pas eu de mutation à ce moment.

L'administration propose un mouvement général annuel avec date d'effet au 1^{er} septembre. Un mouvement complémentaire serait organisé pour le 1^{er} mars N+1, pour tous les agents C n'ayant pas obtenu de

mutation au 1^{er} septembre et pour les seuls agents en demandes prioritaires des catégories A et B. Ce dernier point fait donc désaccord avec la CGT.

L'administration propose aussi d'ajouter, ce qui rejoint une revendication de la CGT, un mouvement annuel spécifique sur poste pour les agents C et B, afin de pourvoir certains postes restés vacants à l'issue du mouvement général. Ces services/postes qui répondraient aux caractéristiques de vacance structurelle et/ou difficulté récurrente seraient identifiés après avis des CAP locales. La liste de ces postes serait arrêtée par la DG après CAP nationales et les emplois seraient offerts après appel de candidatures.

QUELLE ARCHITECTURE DES MOUVEMENTS ?

+ **Le nombre de vœux :** l'administration proposait de limiter le nombre de vœux sur dix départements. La CGT a refusé cette restriction et a revendiqué un nombre de vœux illimités pour l'ensemble des catégories.

L'administration a accepté cette demande, ce qui constitue une avancée pour les agents de la filière gestion publique aujourd'hui limités à trois vœux.

+ La notion de résidence :

L'administration propose des zones d'affectation nationale infra départementales. Il y aurait 566 Résidences d'Affectation Nationale - RAN - (qui correspondent aux résidences actuelles de la filière fiscale) définies à partir du ressort territorial des SIP et des Trésoreries qui y sont rattachées. Les agents affectés en mission/structure « gestion des comptes publics » au sein d'une RAN seraient affectés par la CAPL sur un « poste comptable » (une trésorerie) au sein de celle-ci.

La CGT qui revendique une affectation à la résidence (commune ou arrondissement sur Paris) a acté ce point puisqu'il offre aux agents de la filière gestion publique aujourd'hui affectés au département une affectation plus fine que constitue la RAN. De plus elle garantit aux agents de la filière fiscale le même nombre de résidences qu'actuellement.

+ L'affectation sur missions/structures entre CAPN et CAPL :

L'administration proposait un choix d'affectation au niveau de la CAP Nationale sur uniquement quatre grands blocs de missions/structure : fiscalité, gestion des comptes publics, cadastre et hypothèques. Ce projet était inacceptable pour la CGT qui défend des propositions permettant d'offrir aux agents un choix nettement plus précis. La CGT a présenté des propositions pour une affectation encore plus fine dès le niveau national avec leurs déclinaisons au niveau de la CAPL. Elle revendique, par exemple, une séparation fonctionnelle entre assiette et recouvrement et a donc proposé la création d'un bloc mission recouvrement.

L'administration, suite au débat, a fait évoluer son projet initial et a apporté de nouvelles propositions qui, même si elles ne répondent pas totalement à ses revendications, sont appréciées par la CGT comme des avancées. Elles sont positives pour tous les agents de la filière gestion publique qui n'avaient pas le choix de la mission/structure au niveau national ainsi que pour tous les agents C de la filière fiscale affectés à la résidence sans choix de structure.

Par ailleurs, à la demande de la CGT, l'administration a accepté de clarifier les modalités et règles d'affectation en CAP



locales, et a déclaré qu'elles seraient identiques à celles des CAP nationales et donc basées sur le critère de l'ancienneté administrative. Ceci permettra de garantir l'égalité de traitement des agents et la transparence nécessaire au bon fonctionnement de toute CAP.

SUR D'AUTRES QUESTIONS...

+ Le délai de séjour

La CGT a revendiqué un délai de séjour d'un an pour tous les agents, et ce aussi bien en ce qui concerne l'affectation géographique que l'affectation fonctionnelle. Ce serait un plus pour les agents de la filière gestion publique actuellement astreints à des durées minimales de séjour pouvant aller jusqu'à trois ans. Si l'administration a accédé à cette demande, elle maintient cependant des cas particuliers (informatique, directions spécialisées) pour les quels le délai de séjour serait supérieur.

+ Les priorités

L'administration a présenté un projet qui mélangeait toutes les situations objectives et/ou statutaires (handicap, rapprochement de conjoint, DOM) avec des situations particulières qui relèvent du débat des CAP (santé, situation familiale grave...). Elle a indiqué qu'elle envisageait d'aborder le sujet des priorités suite à activité en ZUS (zone urbaine sensible). Surtout, elle proposait de fixer un quota pour l'ensemble des priorités de 50%.

La CGT s'y est fermement opposée et a revendiqué les modalités suivantes pour les différentes priorités :

- absolues, y compris en surnombre sur une résidence, pour les réintégrations, l'agent handicapé ou parents d'enfants handicapés, en cas de

suppressions d'emploi et de restructuration ;

- pour les agents originaires des DOM ;
- pour les rapprochements de conjoints (sans différence entre mariés, pacsés, concubins) avec un taux de 25% annuel ;
- pour toutes les situations dérogatoires de mutation pour raison de santé ou familiale qui doivent être examinées en CAPN dans la plus grande transparence sans aucune typologie.

Pour la CGT, les priorités absolues ne peuvent être intégrées dans un taux global afin de permettre, du fait de leur caractère, leur réalisation effective, même en surnombre, sans mise en concurrence avec les autres motifs de priorité. De plus, un taux trop élevé risquerait de fermer certains départements aux demandes pour convenances personnelles.

L'administration a changé ses intentions premières et a repris une part importante des propositions de la CGT, même si certains sujets restent en débat comme celui des priorités lors des suppressions d'emplois (la CGT exigeant le maintien au service d'affectation). Le désaccord reste cependant profond puisqu'elle souhaite maintenir un taux global de 50% (hors situations sociales vues en CAP, priorité absolue pour handicap et priorité à réintégration de droit) de mutations prioritaires sur le nombre total d'arrivées dans un département.

+ Les postes à profil

La DG a proposé de supprimer les postes à avis existant dans la filière fiscale, et de maintenir des postes à profil pour les A seulement (dans des directions spécialisées essentiellement) et les agents de la Centrale (C, B et A).

La CGT a rappelé son opposition aux

postes à avis et a donc approuvé leur suppression, tout en exigeant celle des postes à profil.

+ Le droit au retour

Cette question s'est posée dans les débats avec l'administration lors des premiers échanges sur la convergence. Ce dispositif ne s'applique qu'aux agents de la filière gestion publique et uniquement pour la promotion interne de C en B. Il permet aux agents lauréats des concours internes (normal et spécial) ainsi qu'aux promus par liste d'aptitude de bénéficier d'une garantie de réaffectation dans leur département d'origine. Il est étroitement lié au système de mutation et à la façon dont sont affectés les agents à l'occasion de leur première affectation dans le corps. La direction générale s'est dite peu favorable à l'idée de laisser perdurer le droit au retour tel qu'il existe dans la filière gestion publique.

Pour la CGT, le principal enjeu est de donner suffisamment de garanties aux agents pour que le système de mutation ne soit pas un frein à la promotion interne (classement à l'ancienneté administrative auquel s'ajoutent les bonifications et les priorités) sans que cela ne porte préjudice à ceux déjà dans le corps et qui espèrent une mutation.

Cette question ne peut donc être appréhendée qu'une fois le système cible définitivement établi afin de pouvoir apprécier les possibilités réelles de retour dans le département d'origine.

Lors des derniers échanges, au vu de l'importance du sujet et des points de vue différents exposés, la DG propose d'étudier un système, selon ses expressions, lisible, équitable et compris par les agents qui prennent en compte la

dossier

LES RÈGLES DE GESTION



réalité « humaine » de la séparation, sans garantir un droit absolu au retour :

- un système lisible impose le même ordre de classement des demandes de mutation et de 1ères affectation, en l'occurrence la règle de l'ancienneté administrative à laquelle s'ajouterait les différentes bonifications et pondérations, le délai de séjour d'un an et les différentes priorités ;
- pour tenir compte de la situation des agents qui renouvelle les mêmes demandes pour rejoindre leur centre d'intérêt et de vie, la DG étudierait une bonification à l'ancienneté de la demande, pour un retour dans le département mais uniquement pour les agents en demandes prioritaires. Pour la CGT c'est une avancée importante même si sa revendication s'adresse à l'ensemble des agents faisant une demande de mutation ;
- enfin elle propose d'étudier une bonification pour les agents promus suite au concours interne en B, qui suivent une année de scolarité.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Le dispositif de convergence débiterait pour les mouvements du 1^{er} septembre 2012 pour une période encore mal définie et avec des modalités différentes selon les catégories. Durant cette période, les mouvements resteraient organisés par filière selon leurs modalités propres et seules certaines règles du dispositif cible pourraient être appliquées immédiatement pour l'ensemble des catégories telles que : les délais de séjour, le nombre annuel de

mouvement, l'expression de la demande (support identique de demande), les motifs prioritaires, le nombre de vœux, le classement selon le critère de l'ancienneté administrative des seules nouvelles demandes des agents B et C de la filière GP. La possibilité de demander une affectation géographique à la résidence (sur une RAN) et fonctionnelle sur missions/structures sera mise en œuvre de façon différenciée pour la catégorie A, et les catégories B et C (notamment de la filière gestion publique).

La CGT a condamné cette conception de l'administration qui exclurait un grand nombre d'agents, notamment de la filière gestion publique du bénéfice rapide des nouvelles règles de mutation (affectation à la résidence et sur une mission/structure). Elle a également souligné les difficultés de gestion des futures CAP qui devront traiter des demandes d'agents avec des règles différentes alors qu'ils seront du même corps. Elle a donc, notamment, revendiqué pour tous les agents, et sans ignorer les difficultés d'organisation des formations pour le passage d'une filière à l'autre, l'ouverture dès 2012 des possibilités nouvelles de mutation vers les deux filières. Elle a aussi insisté pour que, concernant les agents B et C de la filière gestion publique, une priorité sur les départements d'inscription (à l'ancienneté de la demande) leur soit garantie. Mais contrairement à ce que propose la direction générale, sans obligation d'affectation au seul département. Dans la mesure, où l'affectation nationale se ferait

désormais à la résidence et mission/structure, cette possibilité d'élargir leurs chances d'accéder aux résidences souhaitées doit également leur être offerte. Ils doivent pouvoir également élargir leur demande à d'autres départements – résidences - missions/structures (sans bien évidemment bénéficier d'une priorité sur ces nouveaux départements).

A SUIVRE AVEC VIGILANCE !

Si après des dizaines d'heures de débat la CGT peut estimer que certaines de ses principales revendications ont été prises en compte, et que le projet initial de l'administration a largement évolué, il reste que ce dossier est encore loin du compte.

Ainsi dans l'architecture du système cible la CGT apprécie positivement les mesures concernant le principe de l'ancienneté administrative, le nombre de vœux illimités, le délai de séjour d'un an (sauf cas particuliers), l'affectation sur une RAN (Résidence d'Affectation Nationale), les modifications sur les choix d'affectation missions/structures. Mais il reste, pour le moment, encore trop de questions sans réponses, notamment sur les conditions de mise en œuvre des nouvelles règles avec une période de convergence beaucoup trop longue pour beaucoup trop d'agents.

Les avancées réelles, qu'ont permises les discussions, n'autorisent pas à ce stade du dossier de le considérer comme un progrès significatif pour l'ensemble des personnels, ce qui reste l'objectif de la CGT. ■

Ces lignes ont été écrites avant la réunion de synthèse du 7 avril 2011, lors de laquelle l'administration devait exposer ses choix. Le lecteur est invité, pour en savoir plus, à consulter régulièrement le site la CGT-Finances publiques.



FUSION ;

Vous avez dit Guichet Fiscal Unique ?

Erigée depuis plus d'une décennie en dogme fondamental de l'action administrative, « l'amélioration des relations avec les usagers » semble l'emporter sur toute autre considération. Simplifications administratives, programme PVFI et aujourd'hui charte Marianne, certifications des services ou encore modalités d'exercice du contrôle fiscal imprègnent le quotidien des agents jusqu'à la saturation. La fusion des deux anciennes directions nationales elle-même procède largement – selon le discours officiel – de cette logique comme ailleurs la création par exemple de Pôle Emploi. La notion de « Guichet Fiscal Unique » en est le symbole comme elle l'est de la distance entre les annonces et la réalité des services...

De fait il peut sembler tout à fait naturel de « placer l'usager » au cœur de notre activité et, sans doute, est-ce au nom de ce « bon sens » et de cette évidence que l'administration se refuse même à un bilan du cap stratégique d'administration de service considéré comme irréversible.

Cette évolution allant de pair avec la politique de réductions des moyens et de suppressions massives des emplois, il est indéniable que les restructurations opérées impactent l'exercice des missions et directement la qualité des relations avec les usagers. En témoignent notamment les concentrations de services ou de missions (CIS, CPS mais aussi pôles départementaux divers) et leur corollaire la réduction des implantations.

Pourtant, au delà des contradictions réelles, les deux dogmes de « relations avec l'usager » et de réduction des moyens s'articulent et se confondent pour insidieusement opérer un glissement de la définition même de notre action, du sens de nos missions et même de la gestion des agents. Ainsi, sommes-nous peu à peu passés d'une approche service public à une « relation usagers » et maintenant « clients ».

Le choix des mots n'est jamais innocent ; il traduit une vision précise et génère une démarche particulière. Inévitablement, les conséquences effectives des choix initiés touchent à tous les domaines et concernent aussi bien les structures, les organisations des services que les conditions de travail des agents et jusqu'au contenu des missions. Ce n'est donc pas une surprise si la question de l'accueil du public notamment se pose avec de plus en plus d'acuité et débouche maintenant sur des situations de conflits répétitifs comme c'est par exemple le cas en Seine-Saint-Denis.

Cet exemple précis illustre la portée et la nature des enjeux dans toute leur diversité. On touche ici à la réalité en forme de peau de chagrin du « Guichet Fiscal Unique » qui se traduit partout sur le territoire par une réduction/concentration des points d'entrée dans le réseau,

l'affaiblissement des trésoreries de proximité (dont la viabilité à court terme est bien incertaine) et les difficultés rédhitoires des nouvelles structures fusionnées touchées de plein fouet par la politique de l'emploi et qui implorent à peine installées. On mesure aussi l'absence de réflexion de fond et donc le manque d'anticipation qui a prévalu dès 2007 à la fusion et la volonté forcenée de tenir un calendrier éminemment politique plutôt que de répondre à des besoins réels ou supposés.

Dans les faits les questions induites sont innombrables, depuis les aspects immobiliers jusqu'à la perte de compétence des agents, de la mise à mal de l'équilibre des missions dont on perd de vue la globalité du sens aux remises en cause des organisations du travail, de la mise en péril de la cohésion des équipes aux horaires d'ouverture, de l'effondrement du dialogue professionnel à la fuite en avant des décisions à court terme et des expédients.

Plus fondamentalement encore apparaissent au grand jour les limites de l'exercice périlleux d'affichage « d'offres de services » aussi inadaptées qu'impossibles à tenir. Approche « clients » imposée qui pervertit également la nature des relations entre les services et les populations peu à peu considérées comme des consommateurs de services auxquels sont jetés en pâture des agents désarmés. On génère davantage d'exigences que l'on ne répond aux besoins réels.

En le simplifiant à coups de fausses évidences et de communication, l'administration refuse de fait de le traiter, d'en analyser les données réelles et donc d'en tirer les conclusions requises et les réponses adéquates. Ceci alors même que partout le poids de l'accueil se fait insupportable. Mais plus profondément encore une telle démarche illustre le refus de toute réflexion réelle et de toute concertation effective qui préside à l'élaboration des politiques publiques.

L'état des lieux s'impose pourtant et il est maintenant urgent de s'emparer de la question.

Sans attendre le contenu du rapport de la Cour des comptes qui a engagé une enquête sur le sujet. ■

Revalorisation des salaires des fonctionnaires :

AGIR avec la CGT !

Pour la CGT, les négociations salariales de juillet dernier, désormais triennales ont fait un flop retentissant. Il faut dire que, sur l'essentiel, il n'y avait rien à négocier ! En effet, sur la valeur du point, élément clef des traitements des agents de la Fonction publique, les ministres étaient venus avec... rien !

En « détail » :

- Le strict maintien des 0,5 % du 1^{er} juillet 2010, simple confirmation d'une mesure unilatérale ;
 - Rien pour 2011, à priori rien pour 2012 et 2013...
- A ce compte là, toutes les organisations syndicales ont considéré que rester en séance ne servirait qu'à cautionner une parodie de négociations.

La valeur du point !

- Deux chiffres sont suffisamment clairs pour bien mesurer la dégradation de la valeur du point :
- Depuis le 1^{er} janvier 2000, la valeur du point a perdu, par rapport à l'indice des prix à la consommation (IPC), - 9 %
 - Depuis le 1^{er} janvier 1984, début de la politique dite « de désindexation » (la valeur du point ne suit plus l'inflation), la chute est de : - 23,5 %

Des salaires et des qualifications au plus bas !

Ces années sans véritable revalorisation du point ont déjà produit des effets dévastateurs sur les salaires et la grille indiciaire, et ce, à tous les niveaux. La dégradation actuelle menace le système d'implosion.

Pour s'en convaincre, il n'est qu'à regarder le rapport entre le SMIC et le salaire minimum de la fonction publique d'une part et, d'autre part, entre le SMIC et le 1^{er} échelon de la catégorie B.

Pour ces projections, il faut prendre en compte l'augmentation annuelle du SMIC de 1,6 % au 1^{er} janvier 2011, et l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2012 et au 1^{er} janvier 2013 (depuis 2010, le SMIC n'est plus réévalué le 1^{er} juillet mais le 1^{er} janvier).

SMIC et salaire minimum de la fonction publique !

Augmenté de 1,6 %, le SMIC mensuel brut est passé à 1365 euros au 1^{er} janvier 2011. A partir de ce moment là, et pour toute l'année 2011, les 4 premiers échelons de l'échelle 3, les 3 premiers de l'échelle 4 et les 2 premiers de l'échelle 5 seront en dessous du SMIC.

Si la majoration du SMIC était supérieure ou égale à celle du 1^{er} janvier 2011, ce sont les 3 premiers de l'échelle 5 qui seront dépassés par le SMIC au 1^{er} janvier 2012 et si la valeur du point est toujours gelée, ce sont alors les 5 premiers échelons de l'échelle 3, les 4 premiers échelons de l'échelle 4, les 4 premiers de l'échelle 5.

Pour la Cgt, il est urgent de mobiliser afin de porter haut et fort les revendications des personnels en matière de salaires.

Cela passe par :

- la ré-indexation de la valeur du point sur l'inflation ;
- des mesures de « remise à niveau » au titre des pertes intervenues depuis des années
- un salaire minimum à 1600 euros bruts mensuels ;
- une amplitude minimale de carrière de 1 à 2 pour tous au titre d'une carrière complète.

Débattre, convaincre, rassembler...

Trois leviers pour agir avec la CGT !



PERTE D'AUTONOMIE :

réponse solidaire ou chacun pour soi ?

C'est un fait. Entre aujourd'hui et 2050 la proportion des plus de 75 ans va doubler selon les démographies.

La France pourrait compter 200 000 centenaires en 2060.

Tant mieux ! Bien vivre c'est bien vieillir. Cette situation est un acquis qui - sans triomphalisme car les choses peuvent largement être améliorées - est à mettre à l'actif de notre système de santé.

Tout le monde est donc d'accord : c'est une situation qui réclame qu'on se penche très sérieusement sur les questions de prévention et de perte d'autonomie.

Mais là s'arrête l'accord. En effet, le Président de la République, fidèle à ses habitudes et à ses choix politiques, veut manifestement se saisir du sujet pour répondre une nouvelle fois à l'avidité des actionnaires des assurances privées qui se pourlèchent les babines à l'avance : n'est ce quand même pas formidable cette perspective de pouvoir se faire du fric sur le dos des anciens ?

Le propos peut paraître cru, il n'en est pas moins proche de la réalité. Et le président de la république, tout affairé à servir un nouveau plateau d'argent aux privilégiés ressort, les bonnes vieilles méthodes pour tenter de séduire son auditoire : mensonge et rouerie sont à l'affiche .

Que voulez vous, la France n'a plus d'argent. Comment voulez vous qu'elle finance du social (pour les banques, oui, oui, on a ce qu'il faut mais bon c'est spécial...). Voilà pour le fond.

Quand à la forme, il nous la joue grand penseur ouvert à toutes les hypothèses sauf qu'il insiste lourdement quand il répète qu' il ne faut rien exclure et évidemment pas l'assurance individuelle obligatoire et privée !

En fait les choses sont d'ores et déjà claires : Sarkozy et son gouvernement veulent engager le moins de fonds publics possible et faire porter le financement de la perte d'autonomie sur les personnes âgées, leurs ayant droits, les salariés.

« Chacun pour soi » selon la bonne vieille formule libérale ! Voilà ce que nous promet une nouvelle fois Sarkozy. Tant pis pour ceux qui ne pourront pas payer !

Et ce n'est pas marginal.

En effet, à un sondage récent les français répondent à 73% qu'ils ne disposeraient pas de suffisamment de moyens pour prendre en charge l'un de leurs proches si demain il tombait dans un état de totale dépendance.

Pour la CGT la perte d'autonomie est un enjeu de société auquel la collectivité nationale doit apporter une réponse publique satisfaisante basée sur la solidarité nationale . La prise en charge de la personne âgée doit rester dans le secteur de l'assurance maladie. Pour la financer, il faut se poser la question fondamentale de la répartition des richesses dans notre pays et de leur utilisation. Mettre à contribution les hauts revenus et les revenus du patrimoine est affaire de justice et d'efficacité sociale.

Des termes inconnus des libéraux ! ■

Un monde de l'informatique DANS LA TOURMENTE DES RÉFORMES

Avec la mise en place des Directions des services informatiques (DiSI) à compter du 1^{er} septembre 2011, les services informatiques de la DGFIP sont dans la dernière ligne droite de la fusion.

Ces DiSI sont au cœur de profonds bouleversements qui affectent toutes les structures ; des établissements informatiques (ESI) jusqu'à l'assistance de proximité, en passant par l'assistance téléphonique (AT), rien n'est épargné par les réformes.

Les plateaux uniques virtuels (PUV) croulent sous la charge des appels téléphoniques, avec une accumulation sans précédent de cas non résolus par la Centrale en raison d'une perte de maîtrise des compétences due à un excès d'externalisation ; telle est la réalité à laquelle sont soumis les personnels de l'informatique aujourd'hui.

Vous trouverez ci-dessous plusieurs petits articles qui expriment le ressenti des agents et des syndiqués de la CGT dans la sphère informatique.



NEVERS



Nous considérons la mise en place annoncée de la DiSI Centre, avec son siège à Clermont-Ferrand et regroupant les établissements de Clermont-Ferrand (CSI et DIT), le DIT de Limoges et le CSI de Nevers, comme un retour à un fonctionnement du type direction régionale, mais en pire.

L'impact de cette nouvelle structuration sur les agents est lourd de conséquences. L'administration fait délibérément le choix de renvoyer tout ce qui concerne le dialogue social institutionnel à Clermont-Ferrand. Le Comité Technique, les CAP n'auront plus rien de local et le Comité D'hygiène et Sécurité ne disposera plus de budget propre.

Cette conception du dialogue social met à mal tout le travail syndical de proximité que nous avons mis en œuvre depuis l'année 2000. La Direction du CSI de Nevers sera donc désormais considérée comme une boîte aux lettres des revendications des personnels.

La pertinence du nouveau schéma proposé par l'administration qui se réfugie derrière les effets induits par la fusion DGI-DGCP, trouve sa genèse dans la casse des emplois supports (RH-Budget), dans la possibilité à terme, grâce à un pilotage centralisé, de réussir ce qu'elle cherche depuis longtemps, à savoir réduire le nombre de sites. Nous ne sommes pas dupes de tout cela, pas plus que nous ne sommes dupes de la volonté de nous mettre en difficulté pour assurer la défense des agents du CSI de Nevers en nous obligeant à aller siéger à Clermont-Ferrand, face à des interlocuteurs qui ne les connaissent pas. Depuis 2009 nous nous opposons à la mise en place des DiSI. Cela n'est pas une simple posture de notre part ; chacune et chacun d'entre nous doit mesurer le danger de cette nouvelle forme d'organisation pour nos droits et nos garanties collectifs et individuels.

BORDEAUX



Les 68 agents du DIT de Bordeaux, actuellement niché au sein du bâtiment « Direction » de la DRFIP 33, à Mériadeck, voient l'arrivée prochaine de la DiSI Sud-Ouest avec prudence.

En effet, si les orientations en matière d'assistance semblent correspondre aux aspirations des agents du SAU, d'autres points restent encore flous.

Tout d'abord sur la question d'un probable déménagement du futur « Etablissement Bordeaux ex-DIT » bien « encombrant » pour la DRFIP 33. Si les agents ne sont pas opposés à un déménagement et à un rapprochement avec l'autre Etablissement bordelais (le CSI de Bordeaux), ils souhaitent conserver une localisation centrale, facile d'accès (transport en commun, voiture...)

Ensuite sur l'avenir de certaines missions, et par voie de conséquence des agents qui exercent celles-ci. En effet, si le DIT de Bordeaux est encore actuellement un DIT « mixte », partagé

entre activité d'exploitation et de développement, seule cette dernière semble avoir un avenir à moyen terme – les applications exploitées à Bordeaux étant pour certaines « condamnées » par l'arrivée de Chorus. Et en l'absence de nouveaux projets, se posera donc le problème de l'activité des agents travaillant actuellement dans le secteur exploitation.

Sachant par ailleurs que l'activité dite « éditique », maintenue pour cause de difficultés de montage en charge du centre éditique de Mézieux, est elle aussi amenée à disparaître. Sachant que la pérennité de l'activité développement, pour laquelle le DIT est maintenant « profilé », n'est pas assurée à long terme.

C'est pourquoi les agents du DIT de Bordeaux attendent de la Direction des réponses claires sur l'ensemble de ces sujets, et notamment sur l'activité « développement » si celle-ci doit permettre aux informaticiens du DI qui vont perdre leur activité d'avoir un avenir sur le centre.

DIJON



A Dijon, les agents du DIT appréhendent le regroupement en DiSI. Le siège sera situé à Lyon et la DiSI comprendra, outre Dijon, les 3 établissements lyonnais (DIT, CSI et le fameux centre éditique de Mézyieux) et le DIT de Grenoble. La crainte est forte de voir se créer un pôle puissant à Lyon au détriment des 2 petites structures éloignées (Dijon et Grenoble), d'autant plus que la situation immobilière locale n'est pas faite pour rassurer : le bâtiment que nous occupons est une location qui coûte la bagatelle de 35.000 euros/mois et le bail se termine en juillet 2013. La CGT dénonce cette gabegie, qui a bien du profiter à certains de nos dirigeants, depuis le début du chantier en 2006. La DRFIP locale a d'ores et déjà décidé de ne pas renouveler le bail. Nous considérons que le relogement du DIT de Dijon sur place est le

premier devoir du nouveau N°1 de la DiSI. Nous envisageons toutes les formes d'action possibles pour obtenir des garanties. Les personnels refusent une mobilité forcée vers Lyon qui s'abriterait derrière le prétexte immobilier et l'étiollement volontaire des missions.

Le paritarisme des DiSI est à bâtir, avec toutes les difficultés matérielles que cela peut supposer pour les futurs représentants extérieurs au siège. Les militants CGT du DIT se voient contraints de renoncer à leurs mandats locaux et le regrettent d'autant plus amèrement que les DiSI ne sont que des outils d'aide à la restructuration, dont le souhait n'émane que de la DGFIP.

Cela ne saurait nous empêcher d'être combattifs, mais le dispositif DiSI a aussi été créé pour nous mettre des bâtons dans les roues.

STRASBOURG



Le centre d'assistance téléphonique de la fiscalité des entreprises était aux abonnés absents le jeudi 17 février.

100% de grévistes.

Les collègues ont pour revendication une amélioration de leur qualité de vie professionnelle pérenne ainsi que le respect de leur travail.

L'administration a rapidement réagi.

En mettant à l'ordre du jour, les conditions de travail lors de la rencontre OS/DG du 8 mars.

Et prenant des mesures diverses pour le pôle GESPRO.

- soutient des bureaux techniques pour apurement du stock de cas en attente (+de 7200) et écriture d'un script correctif.

- Action envers les directions locales : formation, des agents référentiels GESPRO etc.

- livraison d'un palier correctif (mise à jour informatique)

- travailler sereinement. Cette étrange formulation de la part direction signifie que la pression sur les indicateurs sera moindre, mais que l'on ne les abandonne pas.....

Reorganisation du plateau : 5 agents en moins sur le pôle gestion et 5 en plus sur le pôle GESPRO.

Toutes ces mesures vont dans le bon sens. Sauf la dernière qui consiste à habiller Pierre en déshabillant Paul.

Cette réaction extrêmement rapide, le lendemain de la grève, s'explique par le « syndrome FRANCE TELECOM » sur le site de LYON*.

Les conditions de travail de l'assistance en générale et des services utilisateurs, dépendent de la qualité :

- des nouvelles applications mises en production
- de la réactivité de l'ensemble de la chaîne de développement des applications informatiques
- de la formation des utilisateurs
- de la réactivité des Bureaux Métiers
- du management de proximité

Et de l'adéquation mission emplois.

Des difficultés permanentes en assistance sont le révélateur de problème en amont dans le processus de travail et relèvent du pilotage des missions par la DG.

Des applications mal écrites telles GESPRO HELIOS CHORUS génèrent en cascade des problèmes, des dysfonctionnements pour les usagers, les services utilisateurs et l'assistance.

C'est bien le pilotage et le mode de management de la DG qui sont en cause. La politique d'indicateur par service se fait au détriment de la bonne marche de l'ensemble et conduit les responsables à masquer les difficultés rencontrées.

Le 8 mars la CGT portera la revendication d'une amélioration pérenne de la qualité de vie des agents en assistance et du respect de leur travail.

Ces revendications relèvent de nombreuse problématique. La CGT souhaite aussi voir se mettre en place l'organisation de travail des CPS dans les plateaux d'assistance.

La responsabilité du pilotage et management de la DG dans ce fiasco sera abordée.

*le plateau d'assistance est implanté sur 3 sites (LYON NEMOURS STRASBOURG).



L'EMPLOI AU CŒUR des revendications

« Emplois, salaires, retraites »

tel était le champ de revendications du mouvement social contre la réforme scélérate des retraites. Avec les suppressions d'emplois massives au sein de la DGFIP, l'emploi est une préoccupation majeure des personnels.

Les conséquences d'une telle politique sont dévastatrices pour les conditions de travail, l'avenir des missions ; il n'y a que souffrance et perte de sens au travail.

+ Lors de l'assemblée générale de création de la section CGT Finances Publiques de Haute-Garonne, à la veille du CTPC du 06 décembre, l'emploi était une fois de plus au cœur des débats. Cela a été l'occasion de lancer un questionnaire sur l'ensemble des services. Objectif : faire un état des lieux le plus complet et recenser les besoins en effectifs.

La CGT a décidé de ne rien lâcher sur cette question. Force de rassemblement, c'est dans l'unité la plus large qu'une action a été menée lors de la première convocation du CTPD Emplois. Près de 200 collègues se sont rassemblés à la Direction pour la remise de 1000 pétitions unitaires (près d'un agent sur deux a signé) et surtout signifier leur ras-le-bol. Les réponses données alors par le DRFIP n'ont fait que renforcer la colère des collègues.

+ Une fois encore, la section a décidé de ne pas en rester là.

Décision a été prise de participer à la deuxième convocation du CTPD. Si le choix a été pris de siéger, ce n'est non pas pour trancher sur les suppressions d'emplois d'un service à un autre, mais bien pour faire la lumière sur le niveau des suppressions d'emplois annoncées tant au niveau de la Centrale qu'au niveau local et sur le niveau réel des déficits d'emplois du département. En effet, la section avait engagé un travail de fond sur les chiffres réels des emplois, travail qui a démontré, notamment sur la filière fiscale, les incohérences entre les documents du CTPC et du CTPD. Depuis quelques années nous assistions à une évaporation des emplois d'une filière à l'autre, d'un TSM à l'ORE.

Avec la convocation de plus d'une quinzaine d'experts, ce CTPD s'est donc déroulé sous le contrôle des personnels eux-mêmes présents. Le doute a commencé à envahir la parité administrative qui perdait pied au fil du temps pour au final, changer son discours qui visait jusqu'à maintenant à décrédibiliser notre démarche et contredire notre analyse.

+ Au cours du CTPD, nous avons initié une conférence de presse pour mettre au jour ce qui se passait au sein de la DGFIP et rebondir sur le rapport parlementaire qui mettait en avant « le risque de syndrome France Telecom ».

A l'issue du CTPD, le DRFIP nous alors proposé une nouvelle rencontre pour faire toute la lumière sur ces discordances. Enfin, la Direction a reconnu des pertes d'emplois inexplicables sur certains services (comme les Domaines).

+ C'est avec les personnels que nous avons remporté cette première étape. Donner les moyens aux collègues de s'emparer de leurs revendications, telle est notre modeste ambition. A tout moment il ne faut rien lâcher que ce soit lors de la visite du Directeur Général à Labège dans le cadre du DOS ou bien sur l'emploi dans le moindre service.

Par la formation des militants, le renforcement de la section (nombre d'adhésions comptabilisées depuis le début de l'année) la section a fait le choix de développer la démarche revendicative par poste et service.

+ Il est essentiel d'améliorer chaque jour la vie syndicale pour répondre au mieux aux attentes des adhérents et des collègues. ■

Opérateur National de Paie, SIRHIUS : DES CHANTIERS LOURDS DE CONSÉQUENCES POUR LES AGENTS !

L'Opérateur National de Paie (ONP) : toujours pas de lisibilité pour les services RH et les services liaison- rémunérations !

L'ONP est un service à compétence nationale, créé en 2007 et rattaché à la Direction Générale des Finances Publiques et à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. Il a pour vocation de devenir l'interlocuteur unique en matière de paie des agents de l'État en soutenant une organisation des processus de gestion des « ressources humaines de l'état » fondée sur des systèmes d'information convergents et intégrés avec une paie centralisée. Il sera alimenté par les données des Systèmes d'Information des Ressources Humaines (SIRH) des ministères.

La réunion ministérielle qui s'est tenue le 25 mars dernier n'a apporté aucune lisibilité supplémentaire sur les restructurations de services à venir, engendrées par cette réforme. Rien de concret pour les services ressources humaines, les services paie. Quant aux agents concernés dans leur vie quotidienne, rien ne permet contrairement aux dires de la direction, d'affirmer que la centralisation des fonctions amènera une amélioration de la qualité du service rendu !

Sous couvert d'amélioration, de modernisation et de sécurisation de la chaîne de la paie, la mise en place de l'ONP a bien pour objectif la suppression à terme de milliers d'emplois ! D'ailleurs le gouvernement lui-même ne s'en cachait pas, puisqu'il annonçait en 2007, que la mutualisation des fonctions supports entraînerait la suppression de 4000 emplois dans les services RH des ministères et 800 emplois dans les services liaisons rémunérations du Trésor Public de l'époque. Les inquiétudes sur l'emploi et sur la déshumanisation du service rendu sont donc largement justifiées. La CGT Finances Publiques a donc lors du CTPC du 29 mars 2011, dans les questions diverses, interpellé la DGFIP sur l'état d'avancement des travaux. Au-delà de quelques précisions sur l'avancée du chantier la direction nous renvoie désormais à un calendrier pour le moins flou. Elle a rappelé que le premier ministère pilote celui de l'agriculture ne passerait en mode ONP qu'en 2013 et que ce n'est qu'en 2016 ou 2017, que la paie ne serait plus assurée par nos services liaison rémunérations. A croire que pour la DGFIP, il suffit de laisser faire ! Ce n'est donc pas à l'ordre du jour, et tant pis pour les personnels qui pourraient légitimement s'inquiéter de leur avenir !

SIRHIUS : « L'AGORA ministériel »

SIRHIUS devrait être la future application unique pour l'ensemble des directions des ministères économiques et financiers dans le but du futur raccordement à l'ONP. L'objectif est de rechercher une harmonisation des pratiques RH au sein du MINEFE, qui se traduit par une convergence des règles de gestion des directions de notre ministère. Cette application a vocation à se substituer aux applications déjà existantes dans les directions, comme AGORA à la DGFIP.

SIRHIUS transfère aussi les charges jusque là effectuées par les Services RH sur les agents qui désormais pourront consulter certains éléments de leur dossier mais aussi et surtout intervenir

individuellement dessus. Exemple: ils devront modifier certains éléments comme les coordonnées personnelles, leur situation de famille, et encore plus largement, intervenir sur le choix de typologie ARTT, les congés, les autorisations d'absence ... En clair, SIRHIUS, permettra de transférer aux agents des tâches aujourd'hui effectuées par les services RH, ce qui n'est pas conséquence sur l'avenir même de ces services et sur la conception de gestion des personnels...

Chantier lourd et complexe, la volonté au sein du ministère est de travailler à une harmonisation réglementaire des règles de gestion, en clair, travailler à des réflexions convergentes entre les pratiques des différentes directions. Les conséquences ne sont pas neutres sur l'organisation des services RH des directions avec la mise en place de Centre Service RH (CSRH) qui prendront en charge les tâches de gestion administrative et de paie tout en devenant une interface avec l'ONP.

Le nombre de CSRH sera défini dans chaque direction. Leurs missions seront les suivantes :

- tenue des dossiers des agents
- production des actes de gestion (hors actes CAP)
- l'activité paie en lien avec l'ONP

Selon le ministère, la mise en place de SIRHIUS amène à revoir les formes d'organisation de l'ensemble des services RH des directions à travers une harmonisation réglementaire des règles de gestion aujourd'hui différentes selon les directions. SIRHIUS a donc pour vocation de remplacer à terme les applications directionnelles de gestion administrative et de Paie. Le déploiement de SIRHIUS devrait démarrer au premier trimestre 2012 à l'INSEE et ensuite à compter de juillet 2012 à la Douane. Les étapes suivantes concerneront la DGCCRF et la DGFIP, ce déploiement concernera aussi le Ministère des Affaires Étrangères, avec pour objectif, une bascule de toutes les directions en 2015.

Pour la CGT, les inquiétudes sont grandes concernant la mise en place de cet outil. Sous couvert d'une simple harmonisation, le ministère essaie bien d'harmoniser sur des bases réglementaires l'ensemble des règles de gestion des directions, alors que celles-ci ont fait ou font l'objet de discussions pour permettre des dérogations aux textes stricts. Il est proprement inacceptable qu'un outil informatique serve de prétexte à la remise en cause d'acquis obtenus dans telle ou telle direction.

Cet outil profondément structurant, ne peut faire l'objet d'une seule présentation technique lors d'un groupe de travail comme celui de l'ONP sans que soient débattues avec les fédérations les conséquences qu'il engendre. La Fédération des Finances CGT exige que cette question fasse l'objet d'un véritable débat avec le secrétariat général, tant sur le contenu du regroupement des règles de gestion des différentes directions que sur les conséquences à terme de la restructuration des services RH.

ONP, SIRHIUS, l'objectif est bien là, justifier de nouvelles suppressions d'emplois et remettre en cause les acquis des agents ! La CGT à tous les niveaux interviendra tout au long des travaux de ce chantier pour le moins non anodin, pour défendre les personnels des services RH concernés par cette transformation profonde de leurs métiers. ■

Une analyse en partage mais des propositions discutables

« Les travailleurs à bas salaires sont des contribuables lourdement imposés »



« Les travailleurs à bas salaires sont des contribuables lourdement imposés » avec des taux effectifs de 45 à 50 % alors que les plus riches ont des taux d'imposition effectifs de 30 ou 35 %. Les patrimoines progressent rapidement comme dans les années 1900 et sont de plus en plus concentrés. L'héritage défiscalisé restaure la société des rentiers. 62 % du patrimoine national est détenu par 10 % des français. Le système fiscal est progressif jusqu'au niveau des catégories sociales moyennes, puis régressif pour les 5% les plus riches notamment à partir de 9500 € brut. En clair, on partage l'analyse des auteurs : comme en 1789, il faut abolir les privilèges fiscaux des riches.

Créer un grand impôt progressif sur le revenu

La CSG absorberait l'impôt sur le revenu, deviendrait progressive en taux effectifs et serait retenue à la source. La Prime Pour l'Emploi serait supprimée.

L'assiette du nouvel impôt sur le revenu serait élargie si possible à tous les revenus financiers dont les plus values.

Selon les auteurs, leur réforme donnerait un gain léger en pouvoir d'achat jusqu'à 7000 €/mensuel brut; le nouvel IR redevient progressif au delà, et entraînerait un prélèvement de 15 Mds € sur les 3 % les plus riches.

Ils suggèrent de remplacer le quotient familial par un crédit d'impôt remboursable par enfant. La fiscalité

ne doit pas récompenser ou blâmer les formes de vie familiale.

Le quotient familial considère le second revenu (souvent celui de la femme) comme un revenu d'appoint. Plus le couple est inégalitaire plus la réduction d'impôt est grande. De plus, le quotient familial est fortement régressif et bénéficie aux 10 % les plus riches.

Une Contribution Patronale Généralisée (CPG) à la place des cotisations sociales

Ils proposent en outre la création d'un revenu jeune et de simplifier les transferts sociaux.

Pour remplacer les cotisations sociales, ils prônent la création d'une Contribution Patronale Généralisée (CPG) assise sur les revenus d'activité et du capital.

Leur projet maintient les exonérations sur les bas salaires que la CGT dénonce.

S'agissant de l'ISF, celui-ci doit être maintenu et le bouclier supprimé. En effet, la taxation du capital improductif est utile économiquement. La suppression de toutes les niches permettrait d'instaurer un seuil minimal d'imposition de 1,5 Million €. Ils évoquent la nécessité d'harmoniser l'impôt sur les sociétés, la lutte contre la fraude fiscale et les paradis fiscaux.

Des interrogations qui demeurent

On ne peut soustraire la question des salaires quand on aborde la question de la réforme du système fiscal. Pour «révolutionnaire » qu'il s'annonce, le

projet contenant les propositions LPS (Landais, Piketty, Saez) s'inscrit dans une économie de marché libérale en guerre contre la dépense publique. La conception des cotisations sociales dans l'ouvrage n'est pas moins libérale : elles sont raisonnées en coût salarial. La CGT qui avait contesté la création de la CSG est opposée à la fusion CSG/IR, et au prélèvement à la source lié. La fiscalisation de la protection sociale pose la question de sa gestion par l'État et de sa stricte affectation au budget de la sécurité sociale, du risque de désengagement des entreprises, de la fuite des riches vers les assurances privées. Cette option modifierait encore un peu plus la position des salariés vis-à-vis du système de protection sociale (salaires socialisés) sur lequel ils doivent exercer un droit, notamment sur sa gouvernance. La question du maintien du quotient familial traverse les débats militants dans la CGT. Des collectifs femmes de la CGT ont proposé la substitution de crédits d'impôts au quotient, quand les associations familiales préféreraient un quotient modernisé. Peut-on imaginer un système de « quotient modernisé », un plafonnement plus juste adossé à un crédit remboursable pour les ménages à faibles revenus ? Voir un crédit d'impôt ? ■

Camille Landais, Thomas Piketty, et Emmanuel Saez, Pour une révolution fiscale : un impôt sur le revenu pour le XXI^e siècle. Voir le site revolution-fiscale.fr



La CGT, pourquoi pas vous ?

POUR UN SYNDICALISME DE CONQUÊTES SOCIALES

Se syndiquer ? ... Se syndiquer c'est d'abord exprimer la volonté de ne pas rester isolé(e), d'être acteur (actrice) de son avenir, de prendre ses affaires en main. On se syndique souvent à partir d'un problème individuel ou dans le cadre d'un conflit collectif.

Bienvenue à la CGT Finances Publiques !

À la DGFIP, la CGT décide de doter tous les personnels d'une organisation syndicale efficace :

Le Syndicat National CGT à la Direction générale des Finances publiques a été constitué le 7 mai 2010 par la réunion de deux syndicats CGT fortement implantés et représentatifs de l'ex-DGI (SNADGI-CGT) et de l'ex-DGCP (SNT-CGT). Près de 10% des agents de cette nouvelle direction y sont adhérents. Elle est l'organisation syndicale au niveau local, la plus représentative. Forte de ses quelques 1000 élus en CAPL et de ses 300 représentants en CTPD, la CGT Finances Publiques est présente dans tous les départements.

SECTION

Actif Stagiaire Retraité

Je souhaite m'abonner à :
 la Nouvelle Vie Ouvrière

Facultatif > Pour les agents A et A+

Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres & Techniciens)

OUI NON

L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire.

La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.

RÉSERVÉ À LA SECTION

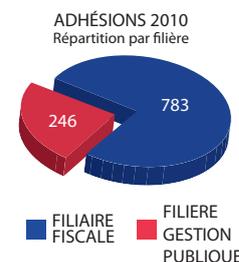
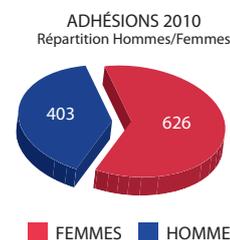
Saisie CoGiTiel par la section
le :/...../.....

Date de réception au bureau national,
le :/...../.....

En 2010, 1029 agents ont décidé de se syndiquer à la CGT Finances Publiques. Qui sont-ils ?

60 % sont des femmes, 40 % des hommes.
73 % sont issus de la filière fiscale et 27 % de la filière gestion publique. 43 % sont de catégorie C, 36 % de catégorie B, 21 % de catégorie A et A+.

Les nouveaux syndiqués CGT Finances Publiques



Depuis le début de l'année 2011, nous comptons 312 nouvelles adhésions (au 10 mars)...

Et vous, vous êtes syndiqué(e)? Alors, ne tardez pas, rejoignez-nous !

NOM :

Prénom :

Date de naissance :/...../.....

Catégorie : Grade : Echelon :

Filière fiscale Filière gestion publique

Adresse administrative :

Adresse pour l'envoi de la presse :

Adresse administrative Adresse personnelle (préciser) :

Tél. :

Mel :

Date :/...../.....

Signature :

Vous aussi, prenez toute votre place dans la CGT !

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451 - 263, RUE DE PARIS - 93514 MONTREUIL CEDEX

www.financespubliques.cgt.fr



ADHÉSION