

L'EDITO

RETRAITES : D'AUTRES SOLUTIONS SONT POSSIBLES

Le gouvernement a choisi de confirmer et renforcer les mesures Fillon-Woerth, conduisant les jeunes nés après 1973 à travailler 43 ans pour une retraite à taux plein. Plus grave, le comblement du déficit du régime pèsera sur les seuls salariés.

Pour la CGT, ce n'est évidemment pas satisfaisant. Pour nourrir le débat, il faut préciser certaines choses, que les médias se gardent bien de mettre en avant. Tout d'abord, il faut noter que seul le financement des retraites est abordé et jamais les questions de fond: quel est l'âge adapté de départ, quel est le montant minimum avec lequel on doit partir,...toutes questions de principe dont devraient découler les autres, et non le contraire.

D'autre part, l'allongement de la durée de cotisations n'a pas pour objectif de faire travailler plus longtemps mais vise à faire baisser le niveau des pensions. Moins d'un salarié sur deux est en emploi lorsqu'il atteint l'âge de la retraite.

La durée d'activité réelle sur une vie ne cesse de se réduire depuis... plus de 150 ans. Elle tend vers 35 années et on en demanderait 43 et plus pour une retraite à taux plein!

Pour la CGT, le système de retraite a pour premier objectif de garantir un niveau de revenu aux retraités, en rapport avec leur rémunération d'actif. Son évolution doit se construire autour du "taux de remplacement" du revenu d'activité, et du niveau de la

pension. Ce n'est pas l'option choisie par nos gouvernements successifs ni préconisée par les commissions soit disant expertes (Conseil d'Orientation des Retraites, Commission Moreau).

La CGT a des propositions qui:

- permettraient de dégager des ressources supplémentaires pour régler durablement la question des déficits.
- amélioreraient la situation des retraités actuels et futurs.
- favoriseraient l'emploi et les salaires.

Une véritable réforme, par le haut, doit en premier lieu s'accompagner de changements radicaux en termes de politiques d'emploi et de salaires. Plus largement, elle doit s'inscrire durablement dans un processus de revalorisation du travail et de reconquête d'une protection sociale de haut niveau, solidaire et efficace. **On vit d'autant mieux sa retraite qu'on a bien vécu son travail.** Il y a un lien étroit entre situation économique et capacité à financer durablement une protection sociale de haut niveau.

La situation salariale s'est considérablement dégradée. Or on ne construit pas une bonne retraite avec des petits salaires. Plus d'emplois et plus de salaires, c'est aussi plus de cotisations pour la protection sociale et les retraites. **Il est urgent d'œuvrer au plein emploi et de revaloriser les salaires plutôt que d'accorder la priorité aux dividendes des actionnaires.**

Sommaire :

- ★ L'Edito
- ★ Fermeture de la Trésorerie de PLUVIGNER
- ★ La Démarche Stratégique
- ★ 1 988 suppressions d'emplois en 2014
- ★ La lutte dans les centres d'encaissement
- ★ Les brèves et les infos locales

Fermeture de la Trésorerie de PLUVIGNER

L'ordre du jour du dernier CTL comportait l'examen du « projet » de « fusion » des trésoreries de PLUVIGNER et D'AURAY, en clair la suppression du poste de Pluvigner. Nous dénonçons cette fermeture qui marque encore une fois un recul du service public de proximité.

La CGT Finances Publiques n'a pas vocation à discuter de la suppression d'un service public.

De plus, lorsque les organisations syndicales votent contre les propositions de la Direction, celle-ci représente le même projet lors du Comité suivant sans tenir compte des arguments des élu-e-s. Comme pour les modifications des horaires d'ouverture dans les postes comptables, la Direction gère la pénurie d'emplois. Les très mauvaises conditions d'exercice des missions font que les agents sont amenés à souhaiter la fermeture de leur service !

Les élus CGT Finances Publiques ont refusé de discuter de ce point et ont quitté le Comité.

Qui sera le prochain sur la liste ? Allaire, Plouay...?

La Démarche Stratégique

C'est l'outil de travail inventé par la DGFIP pour appliquer la modernisation des administrations publiques (MAP), elle-même succédant à la sinistre RGPP.

Celle-ci avait pour unique but la réduction de la dépense publique par le moyen le plus radical : La destruction massive du nombre d'emploi public en appliquant la formule 1 fonctionnaire sur 2 (50%) non remplacé lors de son départ à la retraite en précisant qu'à la DGFIP ce chiffre a été de 2 sur 3 (66%).

Dans notre administration, La Démarche stratégique est un outil de la MAP.

La DGFIP n'a d'autres choix pour faire "tourner sa boutique" que d'utiliser son outil pour arriver à terme à faire autant sinon plus qu'avant avec moins de moyens.

Ceci bien sûr en s'adaptant à la réforme territoriale, véritable 3ème phase de la décentralisation. A grands renforts de mots et d'expressions nouvelles -confiance, dématérialisation, numérisation, enjeux, devoir de rentabilité, partenariat, communication etc. etc- la DGFIP essaie de sauver ce qui peut encore l'être : la face, l'apparence.

Dans la démarche stratégique est-il question de l'humain, de l'utilisateur ? Ce n'est plus le service public désormais, c'est le service au public!

Habitants du fin fond du Morbihan, si vous vous retrouvez bientôt à 30 kms de tout centre des finances publiques, prenez votre smartphone et vous serez sauvés!

Quant aux promesses faites aux collectivités locales (renfort, conseils écoute), que penser du vademécum mis à la disposition des comptables ? Tout ça pour persuader les élus qu'ils doivent renoncer au retour dans leur commune d'un service public de l'eau sous peine de voir le recouvrement des factures non assuré par les comptables de la DGFIP faute d'effectifs et de coûts (quand même moindre que le privé)?

Et le contrôle fiscal renforcé alors que des directives ont été données pour considérer que les entreprises ayant bénéficié du crédit impôt compétitivité ne doivent pas être trop contrôlées ?

Et le personnel dans tout ça ? Remise en cause du statut pour les mutations, postes à profil etc.

Certains départements (Bouches du Rhône, Loir et Cher) ont commencé à appliquer la DS avec trop de zèle et ont du faire marche arrière, ayant anticipé un peu trop vite.

Nous ne sommes pas dupes ! Cette démarche stratégique reste du vent, si derrière les suppressions de personnel aveugles continuent ... 1 988 prévues pour 2014!

Une pétition intersyndicale circule actuellement dans les services contre la démarche stratégique, nous vous invitons à la signer massivement.

En 2014, 1 988 emplois supprimés à la DGFIP...
1 988 emplois supprimés = 1 988 chômeurs supplémentaires !

Ils viennent s'ajouter aux presque 30 000 emplois déjà éliminés depuis 2002.

Pour rappel : * 2011 : 2 677 *2012 : 2 438 *2013 : 2 023

Le Directeur général a indiqué qu'il fallait apporter une attention particulière aux collègues en contact direct avec les usagers, d'autant plus que les flux physiques dans les structures d'accueil étaient en nette augmentation. Dans les mécanismes de MAGERFIP (anciennement TSM et ORE), servant au calcul de la répartition des suppressions, le correctif accueil sera majoré pour atténuer l'impact sur ces services.

Il a également stipulé que, comme l'année passée, les efforts reposeraient pour l'essentiel sur la catégorie A et A+ et que la catégorie C, ayant jusque là beaucoup contribué, serait moins sollicitée. Pour argumenter son propos, il a souligné la hausse du niveau de recrutement des agents C passant de 960 en 2012 à 1 500 en 2013.

Mais, il n'est pas évident que cette logique soit suivie sur notre département.

A aucun moment donc, il n'est envisagé de revenir sur les politiques de liquidation des emplois à la DGFIP qui plombent les Finances publiques, de reposer la question des doctrines d'emploi, la revalorisation des traitements et la reconnaissance des qualifications.

Pourtant, créer des emplois à la DGFIP, c'est juste !

□ **Juste socialement** : à un moment où les salariés subissent le gel du barème de l'impôt sur le revenu, que les retraités subissent des mesures d'austérité indistinctement de leurs capacités contributives, créer des emplois permettrait d'améliorer le contrôle fiscal, de mieux gérer la dépense publique et d'assurer une meilleure surveillance dans le remboursement des crédits d'impôts. Le monde du travail et les couches les plus modestes ne seraient pas obligés de payer pour les fraudeurs.

□ **Juste fiscalement** : alors que la fraude fiscale est évaluée à 50 milliards, connaissant une augmentation de 25 % par rapport à 2008, sur la même période, les effectifs à la DGFIP ont fondu de 10 %.

□ **Juste économiquement** : sans aucune contrepartie en matière de création d'emplois et de salaire, le gouvernement décide, au nom de « la compétitivité », de verser un chèque de 20 milliards aux entreprises sans aucun contrôle sur l'utilisation des fonds.

Créer des emplois à la DGFIP permettrait une meilleure maîtrise de l'argent public au service du progrès social, de la lutte contre le chômage et des inégalités salariales. Enfin, créer des emplois à la DGFIP, assurerait une meilleure égalité de traitement des citoyens sur tout le territoire, par la délivrance de moyens permettant de faire pleinement jouer son rôle à tout le réseau en offrant véritablement un service de proximité et de pleine compétence aux populations et aux collectivités locales.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques continue de revendiquer la mise en œuvre d'un plan d'urgence à la DGFIP rétablissant notamment le niveau des effectifs à hauteur de celui avant fusion, pour ensuite engager de véritables négociations en faveur d'un plan pluriannuel de recrutement à hauteur des besoins.

Face au mépris de la Direction générale, le mouvement se durcit dans les centres d'encaissement.

Mobilisés depuis le mois de mai et en l'absence de réponses aux revendications, les collègues de l'ensemble des centres d'encaissement (Rennes, Créteil et Lille) ont été contraints de durcir le mouvement. En effet, lors de la réunion de soi-disant de négociation à Bercy le 9 octobre 2013, la direction générale n'a apporté aucune réponse sur la revalorisation de la prime industrielle, rien sur la rétroactivité, malgré 3h30 de discussion stérile et langue de bois.

Non contente de refuser de tenir ses engagements en augmentant la prime industrielle, la direction générale voudrait même utiliser à son profit le mouvement revendicatif des agents des centres d'encaissement, soutenus par la CGT, en essayant de renégocier leur protocole signé à la suite des luttes de 2007. Pire, dans les discussions, les agents ont, entre autres, entendu qu'ils ne devaient pas être

malheureux au boulot puisqu'ils mutaient moins que la moyenne nationale... et que finalement ils n'étaient donc pas bien à plaindre.

Dès le lendemain, réunis en Assemblées Générales, les agents des centres d'encaissement ont décidé de continuer et d'amplifier la lutte par la grève, du lundi 14 au mercredi 16 octobre, par des blocages et des occupations de leurs services.

Partout ils exigent d'être reçus par la Direction Générale au plus tôt pour négocier l'augmentation de leur prime.

La Direction a choisi le bras-de-fer en tentant le pourrissement, afin d'éviter de créer un précédent en cédant à une revendication liée aux rémunérations.

Elle doit désormais avancer concrètement sur la revalorisation de la prime industrielle.

Depuis 2007, l'activité a évolué... à la hausse... et la pénibilité de leurs tâches s'est accrue. Nuisances sonores, travail sur machine, poussière, alertes poudre, il est évident que leurs conditions de travail sont extrêmement particulières et que leur régime indemnitaire spécifique est pleinement légitime. Depuis 2007 de nouveaux produits sont encaissés, augmentant le nombre de plis à traiter et complexifiant le travail.

La direction générale doit tenir sa parole et réévaluer leur prime industrielle !

Les Brèves

■ **CHS-CT 56**

Après l'effondrement d'un faux plafond cet été à Lorient, les représentants CGT en CHS-CT ont été très réactifs et ont demandé à la Direction un examen complet du bâtiment et pas seulement du bureau touché. Nous avons bien fait puisque le rapport de l'expert a révélé que des travaux correctifs concernant différentes zones du bâtiment devaient être effectués en cette rentrée en même temps que les travaux de réaménagement pour l'intégration des services fonciers (CH + CDIF).

■ **Action Sociale Morbihan au CDAS: un plus pour les agents**

Grâce à la présentation du projet par l'assistante sociale et à l'intervention de la CGT, la convention en économie sociale et familiale a enfin été adoptée (application à compter du 1/1/2014). Elle permettra aux agents en difficulté de participer, s'ils le souhaitent, à une action éducative et budgétaire à l'UDAF (Union Départementale des Associations Familiales du Morbihan). L'objectif: le mieux-être et l'autonomie éducative et financière du demandeur. Pour accéder à cette prestation, contactez la déléguée ou l'assistante sociale.

■ **AGENDA**

5 novembre 2013: CAP locale liste d'aptitude C en B

12 novembre 2013: CAP locale liste d'aptitude B en A

N'hésitez pas à contacter vos élu-e-s CGT pour la défense de votre dossier.