

Le Vilain Petit Canard

Le nouveau journal de la CGT Finances Publiques 95
« Ensemble pour être plus forts »



Une Règle d'Or pour graver l'Austérité dans la constitution et mieux exploiter les populations ! Est-ce raisonnable ?

Pour la Cgt, l'heure n'est plus à vous expliquer la dégradation de vos conditions de vie et de travail découlant des choix patronaux et gouvernementaux au niveau national et européen.

La régression sociale imposée aux salariés pour payer une crise financière dont ils ne sont en rien responsables est inacceptable.

Les politiques d'austérité en Europe fédèrent la résistance des peuples concernés et appellent une riposte solidaire de tous les salariés européens.

Les syndicats ont la responsabilité d'organiser les mobilisations unitaires nécessaires pour que dès maintenant, les salariés puissent faire entendre leurs revendications.

La Cgt considère que la régression sociale se combat et pour cela propose à l'ensemble des organisations syndicales **une grande mobilisation unitaire interprofessionnelle le 11 octobre** au service des revendications des salariés.

Pour sortir de la crise, il faut reconnaître et revaloriser le travail, ce qui nécessite une autre répartition des richesses créées par les salariés.

Il faut arrêter de s'attaquer aux peuples et aller chercher l'argent où il se trouve, notamment dans la finance et la spéculation.

Pour la Cgt, l'objectif est de faire converger, dans une même journée en Octobre, l'ensemble de vos revendications visant une autre répartition des richesses.

Pour préparer cette mobilisation, la Cgt appelle les salariés à débattre des revendications et des actions à engager dès aujourd'hui dans chaque entreprise ainsi que de la nécessité de les faire converger le plus rapidement possible.

Pour ce faire, nos militants vont aller à votre rencontre dès le début du mois de septembre, pour diffuser notre petit journal, mais surtout pour discuter avec vous de vos conditions de travail, des difficultés que vous rencontrez pour accomplir vos missions. C'est important, car nos militants Cgt se nourrissent de ces visites de services pour être au plus près des revendications des agents. Ils peuvent ainsi défendre au mieux les intérêts des agents lors des CTP locaux et des CAPL.



Echos du dernier CTPD

Le dernier CTPD a eu lieu le 28 juin. L'ordre du jour programmé par la direction portait essentiellement sur le rapport d'activité de la DDFIP95 de l'année 2010. Pour les directeurs, tout va bien, les indicateurs sont au vert.

Les représentants du personnel de la CGT Finances Publiques du Val d'Oise leur ont expliqué que leur rapport était tronqué car il ne mentionnait pas les conditions sociales et humaines dans lesquelles les missions étaient exercées. Les suppressions d'emplois, la souffrance des agents, l'augmentation de notre productivité au détriment de notre santé, tout cela devrait figurer dans ce rapport. Mais visiblement, tout cela importe bien moins que les statistiques officielles.

Notre compte-rendu complet de ce CTPD figure sur notre site.



STOP A LA PRECARITE A LA DGFIP !

La CGT Finances publiques a décidé de mener une campagne contre la précarité. A cette fin une pétition nationale circule actuellement sur le site www.salairesfonctionpublique.fr

L'objet de cet article est d'attirer votre attention sur la situation des précaires en lien avec la défense du statut général des fonctionnaires.

Plus de 3 000 agents non titulaires travaillent à ce jour dans nos services.

Il y a tout d'abord les 2 500 agents de droit public employés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ou en Contrat à Durée Déterminée (CDD). Ces emplois sont dénommés

«Berkanis» du nom de la jurisprudence du Conseil d'Etat qui a consacré la nature publique de ce type d'emploi. Il s'agit des agents d'entretien, de gardiennage et de restauration. Dans le Val d'Oise, ils sont une dizaine.

Actuellement, 188 non titulaires "berkanis" travaillent à temps complet sur des missions pérennes. Les autres sont embauchés à temps partiel, soit moins de 35 heures.

Il y a également 572 contractuels non "berkanis" en CDI ou en CDD qui eux ne bénéficient d'aucune garantie d'emplois. Parmi eux, 117 exercent des missions informatiques et 139 exercent des missions permanentes et à temps complet dans nos services.

La CGT a obtenu en 2001 et 2002 des garanties collectives par la reconnaissance du "statut d'agent contractuel de droit public" pour tous les contractuels (sous CDD ou en CDI) avec le droit d'être défendus dans une instance représentative du personnel : la commission consultative paritaire (CCP).

Ces personnels ne bénéficient pas du régime indemnitaire commun de la DGFIP et sont au mieux embauchés sur un contrat de 35 heures avec 25 jours de congés annuels.

Ces collègues peuvent être licenciés à tout moment sans même que leur soit proposé un plan de reconversion. 26 agents l'ont été, malgré leur contrat à durée indéterminée, à l'issue de la commission consultative paritaire du 14 janvier 2011, qui s'ajoutent aux 86 agents licenciés depuis la fusion.

Le 7 décembre dernier, près de 600 contractuels de la DGFIP ont été appelés à voter pour la 1ère fois à l'élection de leurs représentants à la Commission Consultative Paritaire. A plus de 49%, ils ont accordé leur confiance à la CGT et reconnu son engagement de longue date pour la défense des non titulaires.

sur équipe de renfort départemental (ERD) ou sur équipe de renfort en résidence (ERR).

Ces agents bénéficient du régime indemnitaire dit "standard", et perçoivent, en outre, une allocation complémentaire de fonction (ACF) au titre de l'exercice de fonctions particulières de soutien au profit du réseau des services déconcentrés.

Il est souligné qu'au 1er janvier 2009, dans l'attente de l'expertise de ces régimes indemnitaires, les agents de la filière gestion publique exerçant ces fonctions n'ont pas bénéficié de l'harmonisation du régime dit "standard".

La liquidation de cette ACF s'effectue par référence à des montants déclinés par grade et échelon, et tient compte également de l'affectation géographique (IDF/Hors IDF).

Tous les agents des équipes de renfort, qu'ils soient nommés sur ERD ou sur ERR bénéficient, au titre de l'ACF, d'un montant annuel, dénommé "1er degré".

Les agents affectés sur ERD bénéficient également d'un montant journalier (2ème degré) auquel s'ajoute un 3ème degré en fonction du nombre de kilomètres séparant la résidence administrative de l'agent du lieu d'exercice de la fonction de renfort (avec bonification à compter du 61ème jour).

Les agents affectés sur ERR bénéficient, en outre, d'un montant journalier, dès lors qu'ils effectuent un remplacement en dehors de leur poste de rattachement (2ème degré bis).

La particularité de ce régime indemnitaire tient ainsi à son caractère très fortement individualisé, puisque chaque agent, selon les fonctions exercées (renfort en résidence/départemental) et le lieu d'exercice des fonctions dans le mois, perçoit une ACF particulière.

Situation indemnitaire des agents des échelons départementaux de renfort et d'assistance (EDRA), des équipes de renfort en résidence (ERR) et des équipes de renfort départemental (ERD)

Architecture des régimes indemnitaires des agents des équipes de renfort

* Composantes identiques du régime de rémunération des agents des équipes de renfort



A grade et échelon équivalents, outre l'indemnité de résidence, les agents des deux filières bénéficient d'un traitement indiciaire et d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou d'une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) identiques.

* Particularité de la prime de rendement et de l'allocation complémentaire de fonction

Le montant annuel de la prime de rendement alloué aux personnels de la filière gestion publique est supérieur à celui alloué aux personnels de la filière fiscale.

Enfin, les composantes AIRE de l'allocation complémentaire de fonctions (ACF) diffèrent en fonction de la filière et sont très individualisées.

ACF -Situation des agents des EDRA de la filière fiscale

Les personnels exerçant dans les EDRA bénéficient des attributions d'ACF réservées au poste dans lequel ils exercent leurs missions (à savoir l'ACF 02, critère "contrôle, technicité ou administration centrale" et/ou les IFDD).

Lorsqu'ils changent de poste, ces agents bénéficient d'un autre régime indemnitaire (exemple si l'agent exerce ses missions dans une conservation des hypothèques, il bénéficie du régime atypique des agents exerçant dans une conservation).

S'ajoute une majoration d'ACF particulière destinée à couvrir les sujétions fonctionnelles ou géographiques liées à l'exercice des missions de renfort :

- au titre de la mobilité géographique, en cas de changement de résidence constitué dès que l'agent quitte la résidence sur laquelle il est affecté ;

- au titre de la mobilité fonctionnelle, en cas de changement de service sur une même résidence constitué par le passage entre deux structures ou par le changement de cellule administrative au sein d'une même structure. La durée maximale au titre d'une même mission sur une même résidence ou sur un même service, ouvrant droit à cette majoration est d'un an.

Cette majoration est assortie d'une dégressivité trimestrielle et elle est unique quel que soit le département d'affectation.

ACF -Situation des agents des équipes de renfort de la filière gestion publique

Les agents des équipes de renfort sont nommés par le Trésorier Payeur Général

Changement dans la candidature 2012 à la liste d'aptitude

des Contrôleurs des finances publiques de 2^{ème} classe :

Ce qui change ! ! ! !

Les agents souhaitant postuler au titre de l'année 2012 devront formuler leur demande par écrit, par la voie hiérarchique auprès de la direction au sein de laquelle ils seront en fonction au 1^{er} septembre 2011.

La date limite de dépôt est le 14/9/2011

Les Commissions Administratives Paritaires compétentes devront être réunies au plus tard pour le 10 Novembre 2011.

La sélection s'adresse aux agents remplissant les conditions appréciées au 31/12/2012.

Des entretiens préalables à la sélection doivent être proposés, notamment aux agents en première candidature.

Cet échange personnel doit permettre à l'agent de disposer de tous les éléments sur les conditions d'établissement de la liste et ses conséquences, notamment en matière de mobilité fonctionnelle et géographique.

Agents d'origine filière fiscale : Ces agents seront appelés à participer au mouvement de mutation 2012. L'attention des agents est appelée sur l'impérieuse nécessité d'établir une demande de mutation élargie à plusieurs départements. A défaut, ils s'exposent à une affectation d'office.

Agents d'origine filière publique : les agents doivent obligatoirement préciser qu'ils se mettent à la disposition de l'administration pour rejoindre toute affectation susceptible de leur être proposée actuel département d'affectation au cas où ils seraient inscrits sur la liste.

N'hésitez pas à contacter la CGT pour toute question relative à votre inscription sur la liste d'aptitude 2012 et transmettre à vos élus CGT siégeant en CAP une copie de votre candidature.

Références : décret 2010-982 du 26 août 2010



Travaux du Beloise, c'est le chantier!

L'immeuble le Beloise, situé 2 boulevard de l'Oise, abrite au 5^{ème} étage les bureaux des brigades de vérifications de Cergy et du Domaine, ainsi que d'autres entreprises sur les autres étages. Depuis plusieurs mois, le bâtiment est en travaux (lui aussi !). Les collègues assistent ainsi, avec les nuisances qui vont avec, à la mise aux normes des ascenseurs, à la réfection des sanitaires, au déplacement de l'armoire électrique, rien que ça ! A l'heure où nous écrivons, les travaux ont endommagé le système de verrouillage des portes de palier, qui n'est toujours pas remplacé depuis plusieurs semaines. On doit donc laisser les portes de palier ouvertes en permanence, car très peu de vérificateurs ont la clé, dont seuls quelques exemplaires sont disponibles. Le carrelage au sol des toilettes a été enlevé, la porte des sanitaires a disparu...

Tout en étant solidaires des ouvriers du chantier, qui travaillent aussi dans ces conditions, nous déplorons que les travaux aient pris du retard sur le planning annoncé, et que les collègues soient si mal informés. Le changement des climatiseurs et des façades reste à faire, autant dire que c'est loin d'être terminé !

2042 VIRTUELLES DANS LES CDI/SIP .

A notre grande surprise, nous avons appris que le Val d'Oise avait été désigné département pilote pour la numérisation des déclarations de revenus pour l'année prochaine. Cette surprise s'est effacée lorsque nous avons appris que c'était M. Binet, ancien directeur à la DDFIP du Val-d'Oise qui pilotait ce projet à COPERNIC.

Apparemment, les enveloppes destinées aux CDI ou SIP pendant la campagne de déclaration des revenus seront directement expédiées au CSI de Lille dont nous dépendrons. Si le contenu des enveloppes ne concerne pas l'IR il sera retourné aux divers services gestionnaires. Après scannage leur contenu sera directement consultable sur ILLIAD avec non seulement les revenus pré-remplis mais aussi les charges et modifications apportées par les contribuables.

En lisant cela, tout le monde a bien compris que ce projet s'alignait avec la politique de suppressions de postes dans les CDI/SIP.

Les organisations syndicales (OS) du département n'ont pas été informées par le DDFIP de ce projet et à ce jour aucune réunion n'est convoquée pour en débattre. Il est vrai que l'avis de ceux qui traitent les 2042, qui sont au contact des contribuables (qui ont bien du mal à joindre par téléphone leur service gestionnaire) au quotidien ne compte pas pour notre Direction.

Pourtant l'avis et l'opinion des agents pour ce type de réforme nous semble primordial car ils vivent les dysfonctionnements actuels et connaissent les besoins et demandes des contribuables qui au bout du compte paient quand même leurs impôts.

Donc en retour ils sont en droit d'exiger un service public réel d'information et de dialogue face à une personne ou au téléphone et pas seulement au travers d'une voix pré-enregistrée ou d'un courriel certes efficace et rapide mais possibilité peu connue de nos concitoyens.

Si cette réforme se réalise, qu'en est-il de la réorganisation des services concernés ? Y-aura-t-il d'autres suppressions de postes ou cela permettra-t-il de dégager des moyens humains pour l'accueil physique et téléphonique ?

Une autre interrogation à avoir sur cette réforme après débat avec d'autres sections CGT est celle à propos de la SUN (Surface Utile Nette) pour laquelle les administrations se sont engagées à n'occuper que 12 m² par agents dans les immeubles de l'état. En général les Préfets veillent en direct à l'application stricte de cet engagement. Que chacun calcule l'espace gagné dans son service si les 2042 avec ses documents ne sont plus stockés dans les pôles puisque transmises aux CSI.

Comme nous pouvons tous le constater et malheureusement comme d'habitude il semble que la logique comptable guide cette réforme : moins d'agents, moins de surface occupée et en conséquence moins de service public rendu aux contribuables. Quand aux conditions de travail... Il serait peut-être temps que l'administration s'interroge sur l'apparition depuis quelques années de la souffrance au travail qui comme la dépression est difficilement « compréhensible » et « perceptible ».

Tout est lié...



Déshabiller Paul sans rhabiller Jacques

Les collègues des SIE viennent de récupérer la mission du recouvrement de la CFE, précédemment accomplie par les Trésoreries. Cet accroissement de tâches se fait quasiment sans transfert d'emplois, voire même avec des suppressions dans certains SIE. La formation est souvent non adaptée, trop générale et pas assez concrète.. Il y a une multiplicité des logiciels, certains, vieux comme Mathusalem, et RECC et MEDOC ne sont pas compatibles entre eux.

A l'automne, une mission supplémentaire viendra encore aggraver la situation des SIE : l'ordonnancement des remboursements des crédits de TVA. La solution, pour la direction, serait de créer une plate-forme téléphonique pour soulager les SIE.

Mais la productivité sans créations d'emplois, c'est la santé des agents qui trinque...

Attention il y a du changement dans l'air!

Les concours de la DGFIP changent. Vu sur Ulysse et publié dans le magazine des finances publiques, les dates des épreuves ainsi que la nature de celles-ci changent complètement.

A titre d'exemple, le concours externe de contrôleur des finances publiques verra sa date limite de retrait des dossiers fixée au 26/03/2012 pour des épreuves d'admissibilité la semaine du 11/06/2012. Les épreuves se composeront de deux épreuves écrites :

- n°1 : Réponse à des questions et/ou cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif
- n°2 : au choix :
Résolution d'exercices de comptabilité privée
ou
Réponse à des questions pouvant comporter la résolution de cas pratiques sur des domaines aussi vastes que la fiscalité personnelle, la fiscalité pro etc etc...

Nous vous invitons à vous informer le plus vite possible sur les concours auxquels vous voulez vous inscrire.

Les arrêtés des nouvelles épreuves sont parus au journal officiel les 2 mars et 19 mai 2011.

Evaluation/notation. Soyons toujours vigilants !

Le nouveau décret applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2012 reprend la logique du décret du 17 septembre 2007. Celui-ci instaurait la suppression de la note chiffrée et n'avait pas été appliqué dans l'ex DGI ainsi que l'ex DGCP.

Le décret du 28 juillet instaure un entretien professionnel différent de ceux existants. Il modifie ainsi fortement le dispositif des voies de recours et supprime la règle des quotas pour l'attribution des réductions de séjours dans les échelons. Il changera donc très sensiblement les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Cette réforme de l'évaluation/notation s'inscrit dans un contexte général de remise en cause des garanties statutaires pour imposer la culture du résultat, la rémunération au mérite et l'individualisation des carrières en s'appuyant sur les méthodes de management imposées des pires exemples du privé.

L'évaluation/notation doit être basée sur des critères objectifs reflétant la qualité du service public rendu et du travail réalisé sans être conditionné à des objectifs quantitatifs dont l'agent n'a pas la maîtrise.

Le système d'évaluation/notation mis en place actuellement constitue bien un accompagnement de la politique de destruction de nos services publics.

La CGT reste particulièrement attachée à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents.

N'hésitez pas à contacter vos élus locaux CGT si vous n'êtes pas satisfait de votre entretien d'évaluation/notation. Transmettez leur un exemplaire de votre recours afin qu'ils puissent vous défendre.

Les agents avec la Cgt et ses élus, continueront à agir pour faire reculer l'arbitraire, se battre en CAP pour la reconnaissance de l'engagement individuel des agents, dans le plein accomplissement des missions de service public.

Les élections professionnelles dans la fonction publique : ce qui va changer...

La loi sur le dialogue social dans la fonction publique a été publiée au journal officiel le 5 juillet 2010, 2 ans après la signature des « accords de Bercy ». Les premières élections générales dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière sont annoncées pour le 20 octobre 2011 et, à partir de cette date, le dialogue social dans la fonction publique se déroulera sur des bases sensiblement différentes de celles qui prévalent depuis 50 ans.

Petit retour sur ce que cela va changer pour les différentes fonctions publiques :

	Avant les accords de Bercy	Après les accords de Bercy
La consultation des personnels	La date des élections était convoquée à date fixe et variait en fonction de la longueur des mandats des différentes fonctions publiques.	Une date est maintenant commune le 20 octobre prochain pour la fonction publique d'Etat et hospitalière, les mandats de la territoriale étant prorogés jusqu'en 2014.
Durée des mandats	Ils étaient auparavant d'une durée variable en fonction des différents secteurs de la fonction publique.	Désormais, ils seront d'une durée de 4 ans pour la fonction publique d'état, hospitalière ou territoriale.
Représentativité des organisations syndicales.	La représentativité des organisations syndicales reposait soit sur la représentation dite irréfragable ou sur la preuve apportée de leur existence, de leur indépendance et de leurs activités.	Maintenant, la représentativité des syndicats ne se fera qu'en fonction de l'audience électorale exprimée durant les élections professionnelles. Il est possible que les syndicats n'obtenant pas les suffrages nécessaires seront dès lors considérés comme non-représentatifs et donc perdront leurs moyens syndicaux (mandat, ...).

A noter, fait important : les non-titulaires de droit public ou privé seront également amenés à se prononcer durant les élections des commissions techniques. Cela signifie que ce sont donc en 2011 près de 3,2 millions d'agents et en 2014 près de 5 millions qui désigneront, à la même date, leurs représentants ce qui donne à cette consultation une importance toute particulière.