



# Luttes et conquêtes

## Édito

LES SALARIÉS dans de nombreuses entreprises revendiquent des augmentations salariales et aspirent à travailler tous et mieux.

Sur la question du pouvoir d'achat, la CGT avec les autres organisations syndicales a lancé une pétition : oui à l'augmentation des salaires dans la Fonction publique ! La section vous invite à signer massivement cette pétition.

L'aspiration à travailler tous et mieux s'inscrit complètement dans la plate forme revendicative inter-syndicale de la DGFIP. La CGT a travaillé à ce qu'apparaisse clairement dans cette plate forme la volonté d'agir pour l'arrêt des suppressions d'emplois. Elles n'ont, en effet, aucun fondement et sont purement dogmatiques. **L'accumulation des suppressions d'emplois à la DGFIP (plus de 20 000 suppressions en dix ans) a causé des dégâts : mise en péril des missions publiques, de leurs implantations et dégradation des conditions de travail. C'est pourquoi il faut agir pour les arrêter alors que le chômage et la précarité ne cessent de progresser.**

En Ille et Vilaine, dans les filières publique et fiscale, nous subissons de plein fouet les conséquences des suppressions d'emplois sur l'exercice des missions. La section a demandé et obtenu une audience urgente pour les services de l'accueil de Rennes et les SIP et SIE de Redon. La CGT y a dénoncé la détérioration des conditions de travail des agents concernés. L'ensemble des services, des Conservations des Hypothèques au Centre des Pensions en passant par les SIP ou la TCA ( traitement du contrôle automatisé ) sont à la limite de l'explosion à tel point que la section pourrait demander à la direction une audience par jour. Elle se saisira à nouveau des CTPD à venir pour défendre les revendications des agents.

**La CGT invite les agents à participer aux heures mensuelles d'information qu'elle organise afin d'élaborer ensemble des cahiers revendicatifs qui pourront être portés au DSF et au TPG. ■**

*Avec une mission et des objectifs  
le salaire devient superflu...*



## État d'âme !

NOUS AVONS COMMENCÉ NOTRE CARRIÈRE comme agent de recouvrement ou d'assiette, comme contrôleur ou inspecteur et pouvions travailler en poste comptable, en service impôt entreprise, au service du cadastre ou des pensions, en centre informatique,... avec des missions précises, au service et au contact des usagers, qui donnaient sens à notre vie professionnelle.

Désormais, nous sommes opérateurs de téléphone, superviseurs. Nous avons un habilitation pour telle ou telle opération ou pour avoir accès à une application informatique. Nous avons un profil comptable, expert polyvalent, expert opérations sensibles, etc. Aujourd'hui, nous travaillons dans des centres d'encaissement, véritables usines à chèques avec embauches d'intérimaires en grand nombre. Nous exerçons notre métier dans des centres d'appels, avec une cadence imposée de quelques minutes par communication, quelle que soit la question posée ou la personne qui la pose. Ou encore dans des centres de services partagés ou des services facturiers, dont le fonctionnement est une nouvelle entorse au principe de séparation ordonnateur - comptable. Tout ce langage, nous le retrouvons aujourd'hui à France Télécom ou à GDF Suez ou ailleurs encore dans le secteur privé ! L'on veut nous faire oublier que nous sommes un service public avec un traitement égal de tous les contribuables et usagers.

Nos missions s'adressent aux entreprises, aux particuliers, à une population rurale et urbaine, aux gens défavorisés, aux jeunes et aux plus âgés, aux personnes équipées en informatique ou non. Ce ne sont pas des clients auxquels nous vendons quelque chose, à tout prix et même s'ils n'en ont pas besoin ! ■

## Chorus le compte n'y est pas !

LA CAP LOCALE du 14 février n'a pas produit les résultats attendus pour les 2 services en charge de Chorus. A l'issue du mouvement, il y aura 2 arrivées (pour 3 postes vacants) au SFACT - service facturier - et 2 arrivées (sur 4) au CSP - centre de services partagés - mais aussi 1 départ en retraite pour ce dernier service.

Ce constat n'est toutefois pas surprenant. Le solde général pour la direction s'avère catastrophique : 44 départs en retraite d'ici le 1er juillet, 24 vacances d'emplois au 1er janvier et seulement 26 arrivées.

Résultat : les agents actuellement en poste vont voir leurs conditions de travail se dégrader rapidement et la course aux délais impossibles à tenir devenir prégnante.

Chacun connaît, au moins par les médias, le coût considérable de ce progiciel (on dépasse aujourd'hui très largement le milliard d'euro), achetée à SIEMENS SAP, société allemande, dont la branche informatique (Siemens IT Solutions and Services -SIS) vient d'être revendue à une SSII franco-néerlandaise, dirigée par un certain Thierry Breton.

Les pouvoirs publics ne s'en cachent pas, l'objectif affiché en matière de réduction de personnel liée à la mise en place de Chorus est de faire l'économie de pas moins de 9 795 agents.

Dans l'immédiat, les dysfonctionnements prévisibles de ces 2 services entraînent un surcoût pour le budget de l'Etat (intérêts moratoires) et des difficultés financières pour les fournisseurs des administrations.

Mais il y a une autre dimension, conséquence de la LOLF, c'est la disparition programmée de la séparation ordonnateur/comptable. Nous y reviendrons. ■

**CGT Finances Publiques 35  
DIRCOFI OUEST**

2, bd Magenta 35000 Rennes

Tél. : 02 99 29 37 89 -

Site : [www.financespubliques.cgt.fr/35/](http://www.financespubliques.cgt.fr/35/)

Courriels : [snadgi-cgt.ille-et-vilaine@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:snadgi-cgt.ille-et-vilaine@dgfip.finances.gouv.fr)  
ou [cgt.035@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.035@dgfip.finances.gouv.fr)

## Accueil Magenta

LE PROJET DE RÉAMÉNAGEMENT de l'accueil de Magenta est revisité par la direction. Il s'agirait de revoir l'organisation fonctionnelle.

En effet le nouveau DSF, M. LE DÛ, souhaite s'assurer de la capacité du service à absorber l'augmentation du flux de contribuables consécutif à la fusion Impôt-Trésor. Conséquences : un accueil primaire réduit à la portion congrue et un mélange box et bureau, à la surface amputée. En bref, des conditions de travail dégradées. À l'occasion d'une audience, nous avons rappelé au directeur que l'accueil primaire doit être renforcé et que tous les agents doivent avoir leur bureau. Rappelons que l'organisation de l'accueil primaire et secondaire proposée par l'étude d'ergonomie garantit le maintien de la qualité de la réception pour le contribuable comme pour l'agent. ■

**Dernière minute** : Le Directeur a annoncé, au CTPD du 24 février, que le comité de suivi sera relancé. Les revendications des agents devront être prises en compte.

## "LES AMIANTÉS DU TRIPODE"

**ACTION SYNDICALE...** exposition à l'amiante... les dangers... un combat pour la reconnaissance.

La section CGT tient à la disposition des personnels, un DVD, relatant le combat syndical mené par les personnels et leur intersyndicale (active depuis plus de 30 ans). Cette lutte collective pour la reconnaissance par l'administration, d'une exposition des personnels à l'amiante, concerne le site de l'Ile Beaulieu à Nantes, plus précisément l'immeuble dit le Tripode.

Le décor : 1 immeuble de 18 étages, 3 Administrations concernées, 2 000 agents, 350 tonnes d'amiante principalement en flochage.

Les acteurs : l'amiante et ces dangers ; de l'extraction ... à l'exposition et ses conséquences, avec les employeurs, les salariés, des médecins, des experts...

Le scénario : Un long combat courageux pour le respect, la reconnaissance, la réparation. ■

SOUSCRIPTION 15 €  
Local CGT : 02 99 29 37 89  
Association documentaire Tripode 6 Grande Rue  
44400 REZE  
Mél : docu.tripode@free.fr  
Site : www.les-amiantes-du-tripode.fr

## Évaluation-notation La position de la CGT Finances publiques

CHAQUE ANNÉE qui passe fait la démonstration du caractère injuste, inéquitable et incohérent du système d'évaluation/notation instauré par le décret du 29 avril 2002. L'objectif est de laminer toujours plus les droits et garanties des personnels, d'isoler les agents, de les mettre en concurrence au nom de la recherche de leur productivité maximum. Le décret 2007-1365 du 17 septembre 2007 permet la suppression de la note chiffrée pour ne laisser place qu'à l'entretien professionnel comme seul outil d'évaluation de la valeur professionnelle des agents. L'entretien d'évaluation est un des outils essentiels mis en place par l'Administration dans la conduite de ses réformes. Dans son esprit, il traduit l'adhésion des agents aux projets gouvernementaux par leur participation à ce simulacre de dialogue professionnel et leur soumission à ses projets au travers d'objectifs individuels non négociables.

La CGT Finances Publiques se prononce contre tout système d'évaluation/notation tel que mis en place par le décret du 29 avril 2002, encore aggravé par le décret du

17 septembre 2007. La CGT revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Elle revendique : une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence. L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes. La CGT exige la suppression de ce contingentement. Par ailleurs, la CGT s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose avec la Prime de Fonction et de Résultat. Elle affirme aussi que les doctrines d'emplois doivent être strictement respectées. ■

## Le coin des retraité(e)s et futurs retraités d'Ile et Vilaine

LA RÉFORME DES RETRAITES, contre laquelle nous nous sommes massivement et unitairement mobilisés cet automne, va entrer en vigueur au 1er juillet 2011. Nous sommes souvent l'objet de nombreuses demandes de la part de nos adhérents et sympathisants qui souhaitent connaître leurs droits à pension et l'incidence de cette réforme scélérate.

Aussi, nous diffusons ce tableau qui synthétise les principales conséquences pratiques.



Ceci s'adresse donc à toutes celles et ceux, agents de l'imminente, mais non souhaitée DRFIP 35, qui sont ou seront éligibles à la retraite dès cette année et jusqu'à 2020. (ceux et celles qui sont né(e)s entre le 1er janvier 1951 et le 31 décembre 1956).

Le tableau est directement inspiré de l'annexe V du PBO J-2-2011. Il ne répond pas à toutes vos interrogations mais permet de se faire une idée du nouveau dispositif. ■

## Dispositif de calcul de la date des annuités pour obtenir une retraite à taux plein

Agent né	60 ans en	Nb. Trim. requis	Taux annuité	Ouverture droit à	Année d'ouverture des droits	Limite d'âge	Taux de décote par trimestre
entre 01/01/1951 et 30/06/1951	2011	163	1,84%	60 ans		65 ans	0,75%
entre 01/07/1951 et 31/08/1951	2011	163	1,84%	60 ans 4 mois	2011	65 ans 4 mois	0,75%
entre 01/09/1951 et 31/12/1951	2011	163	1,84%	60 ans 4 mois	2012	65 ans 4 mois	0,88%
entre 01/01/1952 et 30/04/1952	2012	164	1,83%	60 ans 8 mois	2012	65 ans 8 mois	0,88%
entre 01/05/1952 et 31/12/1952	2012	164	1,83%	60 ans 8 mois	2013	65 ans 8 mois	1,00%
en 1953	2013	164	1,83%	61 ans	2014	66 ans	1,13%
entre 01/01/1954 et 30/08/1954	2014	165	1,82%	61 ans 4 mois	2015	66 ans 4 mois	1,13%
entre 01/09/1954 et 31/12/1954	2014	165	1,82%	61 ans 4 mois	2016	66 ans 4 mois	1,25%
entre 01/01/1955 et 30/04/1955	2015	166	1,81%	61 ans 8 mois	2016	66 ans 8 mois	1,25%
Entre 01/05/1955 et 31/12/1955	2015	166	1,81%	61 ans 8 mois	2017	66 ans 8 mois	1,25%
En 1956	2016	166	1,81%	62 ans	2018	67 ans	1,25%
En 1957	2017	166	1,81%	62 ans	2019	67 ans	1,25%
En 1958	2018	166	1,81%	62 ans	2020	67 ans	1,25%