

finances
tarn

cgt



courrier

n°1
janvier
2005

MIEUX NOUS CONNAITRE

POUR MIEUX COMBATTRE

Les sections CGT Finances du Tarn, Impôts, Trésor, Douanes, Concurrence et Fraudes, Ecole des Mines, ont décidé la sortie d'un journal dont voici le premier numéro.

Cette décision part d'un constat : nous subissons la même offensive dans nos différents services.

Que ce soient les réorganisations à tout va, les suppressions d'emplois et de services, l'individualisation des rémunérations et des carrières, la précarisation des statuts, nous sommes bien logés à la même enseigne.

Et pourtant, nous sommes rarement au courant de ce qui se passe dans l'administration financière voisine et nous en arrivons à avoir le sentiment d'être isolés face à l'administration.

La CGT Finances est à l'initiative d'un appel unitaire à l'action dans notre ministère dont la grève du 20 janvier est une première étape.

Nous savons que cette action devra s'inscrire dans la durée.

Elle ne réussira que si nous parvenons à casser les cloisonnements entre services.

Ce journal essaiera modestement d'y contribuer

AUX IMPOTS :**VOUS AVEZ DIT UNIQUE ? ? ? :**

La réforme Phare de la Direction générale des impôts est l'interlocuteur unique (IFU).

Elle concerne la gestion et le contrôle des dossiers professionnels.

Cette gestion était jusqu'alors gérée selon le principe de séparation de l'ordonnateur et du comptable.

Des services appelés Inspections de Fiscalité Professionnelle (IFP, 1 inspecteur et 1 à 2 contrôleurs chacune) assuraient l'assiette (gestion des dossiers, contrôle sur pièces y compris impôt sur le revenu (. du bureau), contentieux et vérifications sur place) et jouissaient d'une autonomie importante dans la gestion de leurs tâches.

La recette des impôts assurait le recouvrement (encaissement) des impôts indirects et la perception celle des impôts indirects.

Le contribuable avait donc pour interlocuteur un service de 2 ou 3 personnes et dépendait pour le recouvrement de 2 services. (perception et recette).

A noter que sauf difficulté de paiement où le contribuable avait pour interlocuteur la personne chargée des restes à recouvrer de la recette ou de la perception, les contribuables éprouvaient peu le besoin d'un contact avec les structures de recouvrement.

Le but avoué de la réforme est de donner au contribuable un interlocuteur unique.

En fait les structures d'assiette (IFP) sont scindées en deux : le contrôle et les questions complexes sont confiées à des Inspections de contrôle et d'expertise (ICE.).

L'IFU (interlocuteur unique) est constitué par un service qui reprend à la fois les tâches de gestion de l'IFP et les tâches de la recette. Le recouvrement de l'impôt sur les sociétés est transféré de la perception à l'IFU.

L'IFU est une structure où les agents sont censés être polyvalents et tout traiter de manière indifférenciée, sans dossiers attribués, le chef répartissant le travail. Les contribuables seraient accueillis par une structure d'accueil et dans la configuration idéale selon la direction générale ne devraient

plus avoir de contact direct avec l'agent ayant traité leur dossier.

Le travail devrait être organisé dans des locaux de type plateau paysagers (appelés aquariums par les agents.) sans bureaux individuels.. Les restes à recouvrer (impayés) et l'enregistrement seraient appelés à quitter l'IFU en 2005 ou 2006 pour être regroupés en pôle au chef lieu généralement comme les ICE. Dans la foulée, les directions ont fusionné des recettes et des centres des impôts entre eux pour accroître encore la taille des services.

En fait d'interlocuteur unique, le contribuable passerait donc pour l'assiette et le recouvrement par un service de vingt, trente ou plus agents «polyvalents » si son problème est simple et par les structures ICE, restes à recouvrer ou enregistrement si sa question est complexe, ou par la perception si le problème concerne le paiement des impôts locaux ou de l'impôt sur les revenus, plus le service de fiscalité des particuliers pour le calcul ou le contrôle de ses impôts non professionnels. A lui de savoir, s'il dépend d'un centre excentré si sa question est simple ou compliquée. Il passe pour l'assiette d'une ou 2 personnes qu'il connaissait à tout un service, voire plusieurs.

Dans un courrier naïvement publié par la lettre de la Direction générale, un contribuable se félicite d'avoir fait connaissance de ses 22 interlocuteurs uniques !

Le but n'est bien entendu pas de faciliter les choses aux usagers mais de gérer au travers de pôles très étendus les problèmes générés par les suppressions d'emplois et de mieux contrôler les agents.

Au passage ceux-ci perdent pour certains contrôleurs jusqu'à 5000 francs par an de rémunérations et indemnités et les garanties d'affectations paritaires sont réduites à peu de chose (affectation non pas sur un poste mais sur une vaste structure voire sur une résidence à la disposition totale du chef de service.).

On exige d'eux une polyvalence inaccessible compte tenu de la complexité du droit fiscal.

Le but aussi est d'industrialiser (le mot est de

Dans la pratique, quelques aménagement de bon sens ont été consentis dans le Tarn sous la pression des agents pour limiter les dégâts de cette mirifique réforme mais ils restent fragiles, soumis à la pression de la Direction générale.

Dès 2006, les réformes vont se poursuivre dans le même sens en appliquant le même principe à la fiscalité des particuliers. Le service du cadastre (plan cadastral) va lui être



la DG) le traitement des « clients fidèles » (qui paient et déclarent à peu près normalement) dans un souci de rentabilité et avec le moins d'agents possible.

Avec à terme, si la rentabilité est au rendez-vous un risque de privatisation comme dans d'autres pays européens.

éclaté entre les différents autres services accentuant la confusion pour les agents et les usagers..

Et tout cela dans une ambiance d'autosatisfaction aveugle des directions niant avec persévérance la réalité concrète.

AU TRESOR

LA CASSE DU SERVICE PUBLIC EN ZONE RURALE, :

Pour ce premier numéro du journal des syndicats des finances CGT du Tarn une présentation du réseau du Trésor Public dans le département s'impose.

Le réseau du trésor public dans le département comptait 32 trésoreries au 31 décembre 2004.

Il convient bien entendu d'utiliser l'imparfait pour décrire ce maillage géographique puisque le trésorier payeur général à l'instar de l'ensemble de ses collègues sur le territoire national s'est inscrit pleinement

dans la fameuse démarche « Bercy en mouvement » .

Ce mouvement, on commence à le connaître : en s'inscrivant pleinement dans la démarche de réduction des emplois publics, il s'agit de saisir toutes les opportunités possibles (départ en retraite de percepteurs, mutations...) pour supprimer les trésoreries rurales.

Cette politique affichée dès la fin de l'année 2003 devait, selon les propres dires du TPG en CTPL, s'effectuer dans la plus grande discrétion en évitant au maximum tout débat public susceptible d'exacerber la contestation des élus locaux ou des populations.

Résultat : au 1^{er} janvier 2005 le département comptera quatre trésoreries en moins, celles de Lisle sur Tarn, de Castelnau de Montmiral, de Cuq Toulza et de Vielmur sur Agout, et trois autres trésoreries devraient suivre à compter du 1^{er} janvier 2006 : celles de Brassac, Lautrec et Vabre.

Ces restructurations ont été présentées aux agents comme inéluctables, l'opposition des élus et des représentants syndicaux étant considérée comme des freins à l'action administrative et à la désormais fameuse « modernisation » de l'Etat.

Ce premier wagon de suppression ne devrait pas être le dernier puisque la Direction a reconnu que le réseau Tarnais compte 20 trésoreries de moins de trois agents qui se caractériseraient par une « grande fragilité » rendant nécessaire la restructuration.

Ce raisonnement ne repose bien entendu sur aucune étude des besoins en zone rurale, la qualité des prestations aux élus locaux dans la gestion des collectivités locales et la qualité des prestations données aux populations étant considérée comme quantités négligeables.

Il va sans dire que l'aménagement du territoire est la dernière des préoccupations de la direction et lorsque celle ci évoque une soi-disant taille critique des trésoreries on serait en droit de sourire si l'on ignorait pas les conséquences de cette politique sur les

populations. En effet, dans certains départements cette taille critique se situe à trois agents dans d'autres à cinq, la seule véritable logique étant celle des suppressions massives d'emplois publics

A aucun moment on ne peut parler de dialogue social ou de concertation, seule compte la volonté de faire passer les restructurations en faisant le moins de vagues possible.

Il est en fait inacceptable de voir un fonctionnaire d'Etat décider de manière unilatérale de la désimplantation de services publics.

La CGT a déjà pris l'attache des élus concernés durant l'année 2004 et elle va continuer son travail de sensibilisation et d'alerte auprès de ceux dont l'expression est confisquée.

A titre d'initiative, l'Union Départementale CGT a demandé au Préfet de réunir la Commission Départementale d'organisation et de Modernisation des Services Publics (Commission présidée par le Préfet qui réunit des élus, des représentants de l'administration et des personnels) afin de porter sur la place publique le débat sur l'organisation des services publics sur le territoire national.

Il n'est pas question pour la CGT de surestimer le rôle de cette Commission mais il est urgent de faire en sorte que le débat public s'instaure, ce n'est qu'à cette condition que le mouvement régressif engagé par l'administration pourra être stoppé, l'action de nos camarades de la Creuse devant sans doute servir d'exemple en la matière.

A L'ECOLE DES MINES D'ALBI (CARMAUX ?)

UN MANAGEMENT SAUVAGE.

L'Etablissement Public Administratif « EMAC » est un établissement d'enseignement supérieur placé sous la tutelle du Secrétariat d'Etat à l'Industrie au Ministère de l'Economie des Finances et de l'Industrie.

Créée en 1992, l'Ecole a trois missions : l'enseignement, la recherche et le développement économique.

Elle forme des ingénieurs généralistes (formation initiale et continue, et des ingénieurs/pharmaciens). Il y a aujourd'hui 500 élèves ingénieurs répartis sur les quatre années de formation.

Les centres de recherche accueillent en moyenne une quarantaine de thésards et autant de stagiaires. Les thématiques de recherches sont diverses, Outillage et mise en forme des matériaux, Energétique et éco-industries, Poudres et procédés, et génie industriel.

L'Ecole accueille aussi des créateurs d'entreprise. Les enseignants chercheurs accompagnent de nombreuses entreprises dans leur développement.

Pour assurer ces missions, 160 salariés travaillent sur le site :

- Fonctionnaires titulaires (Ministère des Finances et de l'Industrie)
- Fonctionnaires détachés (Ministère de la Défense),
- CNRS,
- EPA (Etablissement Public à caractère Administratif),
- Mis à dispositions (Ex-GIAT)
- Armines.

Les personnels fonctionnaires titulaires sont sur des statuts :

- administratifs,
- techniques
- maîtres assistants
- de professeurs. (les maîtres assistants et les professeurs attendent toujours un statut),
- d'Ingénieurs de l'Industrie et des Mines,
- d'Ingénieurs du Corps de Mines.

Le personnel EPA est de trois sortes :

- contractuel ministère (administratifs, techniques, chargés de recherche et chercheurs),
- sur ressources propres (administratifs et techniques) ou sur ressources affectées (on ne connaît pas les postes occupés, ils ne sont pas soumis aux mêmes règles...).

Armines est une association loi 1901 (personnels dédiés à la recherche).

Cette multiplicité de statuts et de non statuts ne rend pas la tâche des syndicats aisée. De plus, la direction, depuis la création, a appliqué à chaque embauche des conditions différentes, rendant difficile aujourd'hui une mise à niveau.

La direction s'est jetée en 2004 sur de la mise en place de modulations de primes, en refusant de négocier avec les syndicats, et en créant des groupes de travail désignés et non représentatifs.

Contrairement à d'autres ministères, le MINEFI ne fait rien pour permettre un déroulement de carrière de ses techniciens. De la même manière, les chercheurs contractuels n'ont jamais été repris lors de la dernière réforme sur les emplois précaires (comme cela c'est fait au ministère de l'agriculture par exemple).

Pour les techniciens (personnel non enseignant) la direction refuse de payer des indemnités d'enseignement au delà de 20 heures, quelle que soit la durée effective d'enseignement (150 heures pour certains) et malgré les règles édictées par la DPMA.

Les chercheurs EPA avaient la même rémunération que les maîtres assistants par un système de courbes. En 2001, le système a changé pour les maîtres assistants, la direction ne sait pas nous dire ce que l'on a appliqué aux chercheurs EPA !!!

Les thésards sur bourses EMAC ne sont pas considérés comme salariés alors que leur contrat signifie un lien de subordination (La Direction propose de les salarier la dernière année seulement). Un boursier ne peut prétendre au chômage, ne cotise pas pour sa retraite, etc ...

L'école, en sous effectif—depuis sa création, multiplie les emplois précaires (trois emplois saisonniers sont présents en permanence).

Ce n'est là qu'un aperçu de la complexité artificielle entretenue par la direction : multiplicité des statuts, puis pour chaque statut une règle d'embauche/d'avancement au choix/d'évaluation et de modulation de prime individualisée, avec des applications partisans des directives gouvernementales.

Cette individualisation de la rémunération faite dans un climat d'obscurantisme et de faux participatif génère un climat de crainte de la loi du petit chef, d'agressivité, et de démotivation totale pour le personnel.

« Diviser pour mieux régner » et « mépriser ceux dont on a la responsabilité » seraient donc les devises des Ingénieurs du Corps des Mines, Elite du Secrétariat d'Etat à l'Industrie ?

A LADGCCRF :

ELOIGNER POUR MIEUX SUPPRIMER

La DGCCRF exerce les missions suivantes

- CONCURRENCE :

transparence des transactions entre distributeurs et détaillants, les fournisseurs et les clients.....

- CONSOMMATION :

information et protection des consommateurs : publicité des prix, contrats.....

- REPRESSION DES FRAUDES :

tromperies : qualité et sécurité des produits et services, origines, qualités substantielles.....

Les chantiers se succèdent à la DGCCRF et en bien des points convergent et ressemblent à ceux en cours dans toutes les administrations. Celui qui a débuté début du 2ème semestre 2004 et qui a pour but affiché de réorganiser l'échelon territorial fait partie d'un plan plus vaste qui a déjà un nom : "DGCCRF 2008". Est-ce pour rassurer les agents qui d'ores et déjà, à l'appel des syndicats nationaux manifestent leur opposition à la méthode employée et aux contenus d'un projet qui circule ? C'est à n'en



pas douter. Pour sa part, la CGT considère que cette appellation qui lie la durée (2008) à l'unicité administrative (DGCCRF) ne peut masquer l'essentiel : le démantèlement (puis la dissolution) d'une administration de contrôle, la mise à profit d'un renouvellement important des effectifs pour en réduire le volume et mettre en place une gestion du personnel (recrutement, mobilité, rémunération, conditions de travail) fondamentalement différente, le tout à très court terme.

Le résultat ne trompera personne : ce n'est pas en escamotant les missions d'intérêt général, en regroupant les agents en troupes régionaux ou interrégionaux, taillables et corvéables à merci, que l'on pérenniserait l'existence d'une administration de contrôle. Le rapport sur l'organisation territoriale de la DGCCRF rendu est tellement technocratique qu'au lieu de démontrer et d'organiser l'efficacité des services, ce qu'il prétend faire, il aboutira, s'il est mis en oeuvre, à l'effet inverse. Il ne part ni des besoins ni de leur satisfaction. Il complexifie à l'extrême le fonctionnement, il alourdit les coûts sauf à les faire payer par les agents (fongibilité asymétrique), il pénalise gravement les citoyens désormais inégaux devant le droit. Il sacrifie les personnels et entend les culpabiliser sur leur manque d'entraide....devant l'inéluctable et prétendue modernité.

Quand on ne peut pas supprimer ou démanteler, on dissout : l'exercice régional serait l'occasion rêvée d'en finir avec une administration dont les professionnels n'ont jamais cessé de demander la mise sous le boisseau. Certes la DGCCRF pourrait peut-être subsister mais comme un outil d'opportunité à actionner en fonction de la conjoncture à court terme et des décisions politiques locales du moment. Les textes qui fondent nos interventions décoreraient les étagères comme autant de beaux codes hérités de "l'avant libéralisme à tout crin". On les laisserait se vieillir et se couvrir de poussière faute de bras pour les appliquer.

AUX DOUANES :**LA REFORME DU MINEFI FRAPPE !!**

La DGDDI poursuit réforme sur réforme dans le cadre de ce qui est engagé au MINEFI, mais également dans le cadre de la déconcentration de l'Etat et de la mise en place de la LOLF.

Que se passe-t-il en Midi Pyrénées et tout particulièrement dans le Tarn ?

Dans le Tarn fermeture de plusieurs Recettes Locales (RL) : Castres, Rabastens, Graulhet, Lisle-sur-Tarn. Ceci ayant été possible suite à des départs à la retraite ou des redéploiements d'effectifs suite à la réforme des Contributions Indirectes (CI). Ceci se traduit par une baisse d'effectifs non compensée. L'inquiétude est forte chez les agents.

La réforme de la Surveillance (agents en uniforme) n'est pas terminée car avec l'implantation d'une Brigade dans l'Aveyron la Brigade d'Albi est menacée.

A signaler que nos collègues de la Surveillance effectuant des missions dites "sécuritaires" ne disposent plus du droit de grève pour défendre leurs intérêts.

En ce qui concerne les OPCO (Opérations Commerciales) leur tour viendra rapidement d'autant qu'il se chuchote qu'un certain nombre de décisions pourraient être prises pour externaliser (privatiser) un certain nombre de nos missions, soit vers des Offices, soit vers le privé.

Et ce n'est pas les Services d'Intérêt Généraux, chers à l'Europe des technocrates ultra libéraux qui nous rassurent.

Tout ceci se traduit par une inquiétude, une insatisfaction et un stress croissants pour les agents et donc une diminution importante d'un SERVICE PUBLIC de qualité.

Est-ce en diminuant les moyens humains, matériels et financiers que l'on luttera efficacement contre la fraude et que l'on protégera mieux les citoyens ?

AU TRESOR COMME AILLEURS :**REFORME DE LA NOTATION : LA NOTE VA ETRE SALEE...**

Cette réforme mise en place à compter de 2005 est la conséquence du décret du 29 avril 2002 qui a clairement pour objectif de faire de la notation un outil organisant un avancement différencié des personnels au mérite.

La Direction s'active et déploie les grands moyens pour faire passer sa réforme de la notation.

Ainsi, l'ensemble des agents du département est appelé à participer à des réunions « d'information » du 11 au 20 janvier.

Il faut croire que cette réforme revêt une importance capitale pour que les agents aient droit à tant d'attention.

Souvenez-vous, la dernière mise en scène de ce type, c'était pour les retraites !! Pas de doute, lorsqu'il y a besoin d'une explication de texte, ce n'est jamais bon signe pour les salariés.

Sans entrer dans le détail de cette nouvelle contre réforme, nous soulignerons simplement que le rythme d'avancement sera désormais proportionnel à l'évolution de la note et que les notateurs seront amenés à faire du mérite comparé entre les agents, puisque désormais il ne s'agira plus d'apprécier la manière de servir des agents mais de désigner celui qui est soi disant « meilleur » que son collègue.

Ceci est d'autant plus vrai que les possibilités d'avancement accéléré seront encadrées de telle manière (20 % au maximum des effectifs notés pourront bénéficier d'une réduction de 3 mois et 30 % d'une réduction d'un mois, les 50 % restant ne bénéficieront d'aucune et pourront même être pénalisés de retards d'avancement de 1 à 3 mois) qu'elles feront perdre tout fondement à l'entretien d'évaluation censé être le pivot de la réforme.

Ainsi dans le département du Tarn, préalablement aux entretiens de notation, la Direction locale va demander aux notateurs de premier degré (Trésoriers, Trésoriers Principaux, Receveurs Percepteurs, trésoriers, Chefs de service) de se réunir afin de se partager les mois d'avancement susceptibles d'être attribués aux agents « méritants ».

On se dirige tout droit vers la création d'une bourse aux mois d'avancement qui se traduira par des situations du type : « je t'échange des mois de B contre des mois de c et je prends une option pour l'année prochaine ».

Rappelons enfin que cette réforme conduit à un autre changement fondamental : les passages de grade que l'on pouvait considérer comme un droit acquis seront désormais soumis à l'avis motivé du notateur. En clair, on assiste de fait à la création de listes d'aptitudes (aux deux existantes pour le changement de corps viendront s'ajouter les quatre nécessaires pour le changement de grade).

Ainsi, cette réforme, qui est à rapprocher de la prime dite Sarkozy (prime annuelle de 400 € par agent attribuée selon des critères encore inconnus à la Direction Générale de la Comptabilité Publique) s'inscrit pleinement dans la logique d'individualisation de la rémunération

alors que la réalité des processus de travail actuels fait qu'aujourd'hui la collecte, le traitement et l'analyse des multiples informations nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques dévolues au Ministère sont la résultante de travaux collectifs des personnels et non de travaux individuels ou individualisés.

La CGT trésor s'oppose catégoriquement à toutes les formes de rémunération individuelle au mérite et bien qu'elle n'ait pas à elle seule la clef de la riposte, elle s'est d'ores et déjà engagée dans la tenue de HMI et de réunions de notateurs de premier degré afin d'apporter une réponse collective à cette dérive dangereuse.

BULLETIN D'ADHESION A LA CGT

NOM :

PRENOM :

GRADE :

ADMINISTRATION :

COORDONNEES :

TELEPHONE :

ADRESSE E-MEL :

Signature :