



Journal de la Section CGT FiP des Côtes d'Armor

Pour nous joindre :

snadgi-cgt.cotes-d'armor@dgfip.finances.gouv.fr

ou cgt.022@dgfip.finances.gouv.fr

EDITO

Comment ne pas revenir dans cet Edito sur le conflit des retraites qui a été soutenu par une majorité de Français ? La force du mouvement a été d'une grande ampleur : le nombre de manifestants a dépassé largement les mobilisations connues jusque là.

Les salariés du privé et du public, les jeunes et les retraités ont battu le pavé pendant tout l'automne pour s'opposer à cette réforme injuste financée à plus de 80 % par les salariés. Vous le savez, la CGT s'est battue aux côtés des salariés pour le retrait de la réforme.

Notre organisation a aussi milité pour un autre financement des retraites : faire contribuer tous les revenus, mener une autre politique de l'emploi, augmenter les cotisations patronales ont été les propositions de la CGT pour permettre de maintenir l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans et ne pas allonger la durée de cotisation. La promulgation de la loi portant réforme des retraites n'a rien changé à notre détermination à poursuivre la bataille. Les Français restent, avec la CGT, opposés à cette loi.

Car, que ce soit pour l'abrogation de la loi ou contre les suppressions d'emplois publics, rien n'est inéluctable !

Le CTPC (comité technique paritaire central) a officialisé fin 2010 la suppression de 2667 emplois à la DGFIP. Dans les Côtes d'Armor, ce sont 29 emplois supprimés, pour la filière fiscale et la filière gestion publique réunies, essentiellement dans la catégorie C.

Ce sont donc encore moins de moyens pour remplir nos missions. Là où les Conservations des Hypothèques n'arrivent plus à respecter les délais alors que l'administration avait anticipé des suppressions d'emplois en tablant sur Télé Actes, les agents des postes comptables souffrent toujours plus de la charge de travail, reposant sur des effectifs en constante diminution.

La pression du travail, les pressions hiérarchiques (notamment sur le choix individuel du temps de travail), tout concourt à rendre ce début d'année particulièrement difficile. Depuis de trop nombreuses années, tous les services subissent les suppressions d'emplois.

Les conditions de travail des agents se détériorent donc et la souffrance au travail augmente.

Et pourtant, malgré les alertes fréquentes de la médecine de prévention, la seule réponse du directeur des finances publiques des Côtes d'Armor est de nous expliquer qu'il est chargé de mettre en œuvre les suppressions d'emplois et qu'il recherche aussi « *un allégement des processus de travail* ». La mise en place des « Groupes Expression Métier » (GEM), dans lesquels les agents pourraient émettre des propositions de

simplification, est le cheval de bataille de la notre direction générale. **Le but de ces GEM est en fait d'associer les agents à des abandons de missions. Ne nous laissons pas abuser !**

Ces réponses ne peuvent pas nous satisfaire. Ce sont des moyens humains que nous exigeons pour exercer nos missions de service public. De vrais emplois statutaires de la fonction publique et non le recours à l'intérim ou le recrutement de CDD ou CDI de droit public que certains voudraient montrer comme solution miracle.

Malgré cette année 2011 qui sera, n'en doutons pas, une nouvelle année de luttes sociales, la section des Côtes d'Armor tient à faire part à chacune et chacun d'entre vous de ses meilleurs vœux d'accomplissement personnel, de bonne santé et de bonheur.

Sommaire :

Page 1 : **La loi Mobilité : Un cheval de Troie pour démanteler la Fonction Publique.**

Page 2 : **Entretien Professionnel : Un instrument de management à part entière !**

Page 3 : **Conditions de travail aux Finances Publiques : La grande dégradation annoncée.**



La loi Mobilité : un cheval de Troie pour démanteler la Fonction Publique

Les pouvoirs publics mettent tranquillement en place les instruments qui permettront bientôt de se débarrasser du plus grand nombre possible de fonctionnaires (*quitte à en réembaucher certains sous un statut différent ... précaires de préférence*).

Le Journal Officiel a publié en novembre dernier le décret n° 2010-1402 sur la réorientation professionnelle des fonctionnaires signé dans le cadre de la loi sur la mobilité votée en 2009. Le texte prévoit qu'un fonctionnaire dont l'emploi est susceptible d'être supprimé, en cas de restructuration d'une administration de l'Etat ... (*tient, tient, ça nous rappelle quelque chose ...*) peut être placé en situation de « **réorientation professionnelle**, en l'absence de possibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade ».

Pendant la période de réorientation, l'administration établit alors « **le projet personnalisé d'évolution professionnelle du fonctionnaire** » avec, entre autres, ses « **perspectives d'évolution professionnelle** », le type d'emploi, d'activités ou de responsabilités qui lui correspondent.

Ce projet doit également déterminer « **les types de missions temporaires qui peuvent lui être confiées** », et qui « ne peuvent excéder trois mois ». Si le fonctionnaire « **a refusé successivement trois offres d'emplois** » en remplacement de son poste perdu, il s'expose à être « **mis en disponibilité** » (*donc sans rémunération, ni affectation ni indemnité chômage*) pour une durée indéterminée. Mais le fonctionnaire peut demander à tout moment sa réintégration « sur l'une des trois premières vacances » de postes dans son corps d'origine (OUF !).

S'il refuse trois nouvelles offres de poste en vue de sa réintégration, il « peut être licencié » ou admis à la retraite d'office.

Voilà donc en substance un véritable mode d'emploi pour le licenciement des fonctionnaires.

Car, personne n'est dupe : au nom de la modernisation de l'administration, au nom même d'apporter de nouvelles garanties aux agents (*Si, Si, ils l'ont dit !*), tout est mis en place pour permettre d'absorber dans les prochaines années les nombreuses suppressions de postes que le gouvernement a comme ambition de mener à terme et qui ne seront pas absorbées par l'« évaporation naturelle » des départs en retraites non remplacés.



A terme de quoi ? *Et bien j'vais vous l'dire ...* à terme de supprimer ce statut qui garantie pourtant l'indépendance des agents de l'Etat et de le remplacer

par des postes budgétaires remplis d'agents contractuels venant de branches spécialisées des agences d'intérim. Avec la RGPP a commencé **la budgétisation de la fonction publique**, ces lois ne sont que des conséquences « normales » de cette **logique uniquement basée sur l'abaissement du coût de l'Etat** et des collectivités publiques.

Mais à quel prix ? *Et bien j'vais vous l'dire (encore) ...* celui de chacune et chacun d'entre nous, celui de nos métiers, des missions de service publique, de notre santé, de notre porte monnaie, mais sûrement pas au prix de ceux qui vont profiter



grassement de la mise sur le marché de la concurrence pour placer tel ou tel intérimaire dans tel ou tel service rendu ingérable par les suppressions des emplois publiques.

Bien sûr, on va nous pondre de superbes chartes et autres soit disant nouvelles garanties, mais **n'oublions pas les objectifs de cette réforme, qui va de paire avec celle de la refonte de la notation** : *de sources officielles* (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/>) : parmi les nombreux objectifs : « lever tous les obstacles statutaires et financiers à la mobilité ... », « créer les conditions qui permettront d'assurer la continuité et l'adaptabilité du service ; la loi harmonise les conditions de recours à l'emploi contractuel et autorise le recours à l'intérim ... », ou encore « moderniser les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique ... », « diversifier le recrutement dans la fonction publique ... », « moderniser les règles d'évaluation et d'avancement ... ». En voilà un paquet de modernité à l'ancienne.

Mais, pour mieux comprendre ce qui nous attend pratiquement, rappelons que, dans la fonction publique territoriale, **les « reçus-collés » sont majoritaires !** **Mais qu'est-ce que ça veut dire ?** *Et bien j'vais vous l'dire ...* les lauréats des concours doivent trouver leur propre emploi, mais la plupart n'y arrivent pas et ne sont donc jamais fonctionnaires malgré leur succès au concours ...

Avec la loi mobilité, cette fonction publique d'emploi est étendue aux titulaires : **bilan des courses** : regardez votre siège, car bientôt on vous l'enlèvera au nom de l'efficacité, des charges, du réingénering des process (*à venir*) ou même de l'égalité entre agents, de tout ce qu'on voudra bien nous faire avaler comme supercheries et autres blabla.

Regardez bien votre siège, car un de ces matins, si nous ne luttons pas tous ensemble pour la défense de nos statuts et de nos garanties, ce siège vous sera enlevé, et vous deviendrez un tout petit pion sur l'échiquier du sacro-saint libéralisme, avec comme seule perspective celle de vite trouver un autre emploi (*zut, y'a plus d'chaises dans ce jeu !*) ou alors de partir voir ailleurs si j'y suis.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : Un instrument de management à part entière !

De l'entretien de notation à l'entretien professionnel en passant par l'entretien d'évaluation-notation... ou de la manière de servir à la performance.

Depuis plusieurs années, des évolutions notables ont été introduites dans la notation des fonctionnaires. Mais transformer en profondeur la notation, voire aujourd'hui la faire disparaître, n'apporte pas automatiquement une solution satisfaisante pour les agents. L'introduction de la procédure d'évaluation-notation actuellement encore en vigueur n'a visiblement rien réglé.

Bref, il fallait trouver une solution. Et comme l'imagination ou l'écoute des propositions des syndicats n'est pas de mise, « on » est allé chercher dans l'entreprise ce merveilleux outil de management qu'est l'**entretien professionnel**.

Dans une première phase, tout est censé bien se passer : « *l'essentiel est que les agents se rendent à ces entretiens en confiance et en ressortent avec le sentiment d'en retirer une valeur ajoutée* ». C'est beau non ? Sans oublier la nécessité « *d'une information spécifique par les responsables de service qui sera souvent fort utile* »...merci d'y avoir pensé !

Il ne fait pas de doute qu'il s'agit de renforcer une individualisation des critères d'appréciation professionnelle des agents sans référence explicite au collectif qui constituent son corps administratif et le déroulement de carrière de ce corps. Référence qui subsistait encore dans le principe de la note chiffrée.

Aujourd'hui il s'agit bien de donner la priorité à une gestion par objectifs et par la performance individuelle.



Il s'agit également de rapprocher les pratiques du public de celles du privé, ainsi que le souhaite l'Union Européenne, et de favoriser à terme la mobilité public-privé.

Il s'agit aussi d'inciter, peut-être, à la productivité de chaque agent. Toutefois, le cadrage de la réduction à l'ancienneté décrit par l'article 8 du décret, ne porte pas à croire que le nouveau système sera plus généreux avec les agents que le système de notation, en ne donnant pas l'assurance de l'accroissement du pourcentage d'agents bénéficiaires.

Pourtant, c'est ce qui importe.

Et l'on passera sur les contraintes imposées par la LOLF et par la fongibilité asymétrique des crédits de personnel ainsi que le plafonnement des emplois.

Il s'agit enfin de permettre, en revanche, la mise en œuvre d'un système de primes adossé à ces entretiens professionnels bien que, dans cette période de rigueur où l'Etat décide suppression de postes et gel des salaires, on peut se demander d'où seraient tirés les "subsidés" permettant l'octroi de primes substantiellement incitatives.

Nous sommes très éloignés de cette conception et de ces propositions dans l'expérimentation en cours et c'est pourquoi la fédération des Finances CGT a émis un vote contre les textes proposés au CTP Ministériel du 8 décembre 2010 au sujet de l'entretien professionnel.

Ce n'est pas notre conception de l'appréciation des qualifications d'un fonctionnaire !

Nous réaffirmons notre attachement à un système où une appréciation est construite contradictoirement et à partir de critères professionnels objectifs y compris au moyen d'une note chiffrée, comme le prévoit encore les textes.

Ce système doit être au service du salarié et lui permettre de se situer dans son environnement professionnel, de motiver ses points de désaccords, de faire valoir ses droits aussi en se faisant accompagner par un représentant du personnel.

Pour toutes ces raisons, la CGT FiP des Côtes d'Armor luttera contre le système d'évaluation actuel et pour que les propositions de la CGT soient entendues !

Conditions de travail aux Finances Publiques : La grande dégradation annoncée

Le 3 décembre 2010, s'est tenu le Comité National de Suivi des Conditions de Vie au Travail .

Il s'est situé à l'intersection :

- d'une lutte dans laquelle se sont engagés massivement les agents de la DGFIP
- de l'annonce au CTPC d'une nouvelle saignée de suppressions d'emplois.

Cette nouvelle saignée dans les emplois de la DGFIP (rappel : 29 emplois dans le 22 !) va renforcer la dégradation des conditions d'exercice de nos missions et donc augmenter la souffrance des agents au travail

La DG, relayée par les directions locales, peut tenter tout ce qu'elle veut pour essayer de nous convaincre de la nécessité des suppressions d'emplois ; elle peut donner toutes les formules de calcul de gains de productivité, d'efficacité, ... force est de constater **dans tous les services que la charge de travail ne diminue pas, au contraire, et que donc les agents ressentent de plus en plus mal cette situation.**

Les cahiers hygiène et sécurité, les rapports des médecins de prévention, les Documents de Recensement des Risques professionnels se font l'écho de ce mal-être.

Il est renforcé par la politique de management par objectifs, le poids des indicateurs mettant en concurrence les services et les agents.

Les évolutions législatives incessantes ont pour conséquence l'accumulation de notes de services envoyées « de manière brute » aux services et diffusées aux agents sans commentaires !

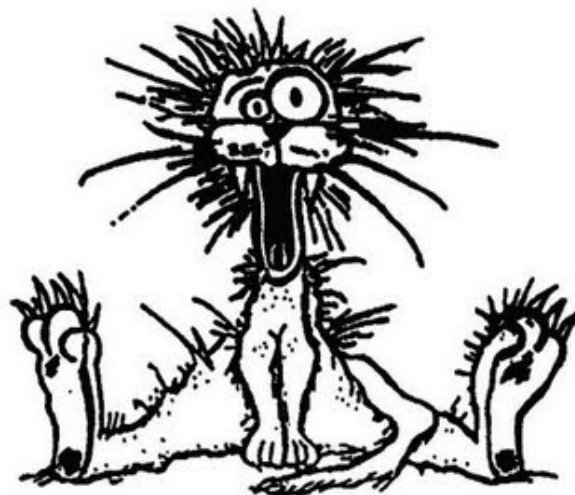
Lors de notre « visite » au mois de décembre dans le bureau de Monsieur REBEIX, DDFIP 22, de nombreux agents ont manifesté leur mal être.

Réponse du DDFIP 22 : « *Je suis au courant, mais je suis là pour appliquer les décisions du gouvernement !* ». **Aucun état d'âme, aucun soutien aux agents !** Mais que pouvions-nous attendre d'autre ? La Voix de son maître, nous connaissons cela depuis des lustres !

La CGT Finances Publiques 22 rappelle que des outils existent et qu'il faut s'en emparer :

- Le CHS au travers des cahiers hygiène et sécurité en ligne sur le site Ulysse 22 ; nous devons utiliser cet outil ; après rédaction d'un fiche CHS, les chefs de service **doivent** répondre puis la direction ; en CHS, nous examinons ces fiches.

- Le DUERP (*Document Unique de recensement des Risques Professionnels*) actualisé tous les ans



et dont le Plan de Prévention qui en découle engage la responsabilité du chef de service c'est à dire du DDFIP. Lors des réunions qui doivent se tenir dans tous les services, avec tous les agents, n'en déplaise à certains « chefaillons », vous devez recenser tous les risques que vous pouvez rencontrer y compris **les risques psychosociaux ; certains chefs de service tenteront de refuser ce risque ; de telles situations doivent nous être remontées ! Nous interviendrons en CHS.**

D'autre part, la mise en place des cahiers revendicatifs doit se faire dans tous les services ; c'est un travail important mais nécessaire pour que nous puissions demander au DDFIP la tenue d'un CTPD sur les charges de travail et donc les conditions de travail.

Alors, avant d'en être arrivé à la tête de ce pauvre chat, n'hésitez pas à contactez vos représentants CGT en Comité Hygiène et Sécurité, d'autant que bientôt, ses membres aurons comme missions de prendre des décisions en matière de Conditions de Travail.

Représentants de la CGT FIP 22 au CHS :

Gérard YVET, CFP de St Briec Abbé Garnier
gerard.yvet@dgfip.finances.gouv.fr

Philippe CARNEC, CFP de St Briec Bvd Edouard PRIGENT :
philippe.carnec@dgfip.finances.gouv.fr

Christine ANFRAY, CFP de Loudéac :
christine.anfray@dgfip.finances.gouv.fr

Philippe MICHEL, CFP de Loudéac :
philippe-a.michel@dgfip.finances.gouv.fr