



C'est le 29 janvier que ça commence

John Monks, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES) a participé au colloque international sur la refondation du capitalisme, présidé par Tony Blair et Nicolas Sarkozy, les 8 et 9 janvier 2009 à Paris. Cet événement a été l'occasion de faire entendre la voix de la CES sur la justice sociale et la mondialisation dans le contexte d'une situation sociale et économique très dégradée.

Lors de son intervention, John Monks a déclaré: « Nous avons été témoins de l'implosion du capitalisme financier. Les raisons qui nous ont conduits à la crise actuelle sont plus évidentes à identifier que les chemins à prendre pour la relance. Il est clair que nous sommes loin d'avoir créé des institutions capables de contenir les risques de la mondialisation. Bon nombre de pays ont bénéficié de l'ouverture de l'économie mondialisée. Mais ces bénéfices seront vite oubliés lorsque des millions de personnes en Europe et ailleurs, devront affronter le chômage. La libre circulation du capital, des biens et des services ne survivra pas si l'on n'apporte pas de réponse européenne et internationale pour traiter ces risques à l'échelle mondiale. L'alternative, qui consisterait en un repli national, ne doit pas être une fatalité (...). Nous devons mener une action efficace pour la relance, sans laquelle le protectionnisme ou, qui sait, les troubles sociaux seront inévitables. Rappelons-nous ce qui s'est passé récemment en Grèce (...).

Nous avons besoin d'un New Deal social dont l'objectif serait de développer un nouveau système sur les décomptes engendrés par la crise. Nous avons besoin d'un nouveau système qui soit moins aliénant, plus juste et qui ne soit pas un endroit où le gagnant rafle toute la mise. Nous devons dans l'immédiat agir sur l'emploi, aider les gens dans la précarité et mettre tout en œuvre pour que le marché de l'emploi ne se précarise pas davantage. Nous avons besoin d'un partenariat entre les États Unis et l'Europe sur le développement durable car nous avons également besoin d'un New Deal vert (...)

Ce que nous voulons également, c'est que les travailleurs et les syndicats soient impliqués dans ce New Deal social en renforçant les conventions collectives ».

La Confédération européenne des syndicats (CES) parle d'une seule voix au nom des intérêts communs des travailleurs au niveau européen. Fondée en 1973, elle représente aujourd'hui 82 organisations syndicales dans 36 pays européens ainsi que 12 fédérations sectorielles.

Un grand merci à nos camarades de l'ex-CP pour l'éclairage qu'il donnent sur l'avenir probable de la gestion des RH à la DGFIP naissante.

L'allocation des emplois dans les services de la sphère Trésor repose sur l'ORE. Selon l'ex-DGCP, cet outil vise à « répartir équitablement les emplois disponibles ». Il est évident qu'en termes moins choisis, il s'agit de gérer la pénurie liée aux suppressions d'emplois prévues par le contrat pluriannuel de performance : comme l'ORE est un outil de **répartition** des emplois existants, il fonctionne quelle que soit l'ampleur et la répétition des restrictions.

- Premier temps : tous les ans, il est réalisé une photographie de la répartition des effectifs entre les différentes fonctions possibles listées dans une grille : dans chaque trésorerie et trésorerie générale, il est demandé au responsable d'indiquer le nombre d'équivalents temps plein (ETP) affectés à telle ou telle tâche sur l'année précédente, par catégorie (A, B ou C). Cette enquête a lieu tous les ans début janvier et permet la réalisation d'un tableau de répartition des tâches au plan national, par agrégation de l'ensemble des données.

Exemple :

Trésorerie X, 1 chef de poste, 1 adjoint A, 3 contrôleurs, 7 agents – tous à temps plein.

L'enquête ORE va éclater l'activité des 12 ETP en question entre les différentes missions : encaissement

de l'impôt, action en recouvrement de l'impôt, dépenses de personnel des collectivités locales, dépenses sur marchés des hôpitaux, comptabilité de l'État.

Après dépouillement de l'enquête issue du réseau, la direction générale dispose donc d'un nombre d'emplois en face de chaque tâche (1150 ETP pour la « Gestion des contrats de paiement des impôts »). La direction va déjà pouvoir modifier les chiffres à la hausse – un peu – ou à la baisse – le plus souvent – (exemple : montée en charge des centres d'encaissement → diminution des moyens attribués à la tâche « Gestion du recouvrement spontané des impôts » et augmentation des emplois disponibles dans les centres). On aboutit alors au tableau cible des effectifs pour l'année en cours.

- Deuxième temps : le recensement des charges et le calcul des emplois

A chacune des tâches composant la répartition est associé un indicateur principal (complété d'indicateurs complémentaires). Les indicateurs permettent de chiffrer la charge de travail de chaque entité et de calculer, par une simple règle de trois éventuellement corrigée par le jeu des indicateurs complémentaires, la dotation en centièmes d'ETP de chaque entité, tâche par tâche.

Dans certains cas (secrétariat, agents techniques, action économique), il n'est pas fait applica-

tion d'indicateurs, mais d'un forfait (dotation d'office). La dotation d'office présente l'avantage de partir de la réalité des besoins : pour une TG de telle catégorie, on estime à juste titre qu'il y a un besoin de x secrétaires.

- Troisième temps : la prise en compte des paramètres transversaux et le chiffre ORE définitif. Réalisée au plan départemental, cette correction vise à prendre en compte des facteurs spécifiques : les enjeux financiers, le taux de rotation des effectifs et la taille des structures (impact des charges fixes au sein d'un poste). Selon la situation du département, les paramètres transversaux viennent diminuer ou augmenter les emplois répartis (augmentation dans le cas du Bas-Rhin).

Les données ORE sont ensuite la base des travaux du CTPL pour la répartition des emplois de catégorie B et C. En pratique (et c'est le cas dans le 67 au plan global), les emplois réellement implantés n'atteignent même pas les chiffres de l'ORE – alors même que ceux-ci tiennent déjà compte des suppressions d'emplois accumulées. On comprend mieux les difficultés rencontrées sur le terrain...

Commentaire de la Cigogne : le décorticage et le tripatouillage de l'ORE ressemble à s'y méprendre à celui des subprimes.... Ça promet !

Les pensées de notre bon Président.

"Celui qu'a le plus petit pouvoir peut empêcher de faire une petite chose. Mais celui qu'a le plus grand pouvoir ne peut pas permettre de faire une petite chose. Le pouvoir de dire non, en fait, n'existe p... existe. Et le pouvoir de dire oui, non, parce que chaque pouvoir équilibre l'autre dans un mouvement de paralysie quasi-générale."

Nicolas Sarkozy le 2 décembre 2008
à l'unité des soins spécialisés d'Anthony (92)

Pour celles et ceux qui n'auraient pas bien compris remplacez « celui qu'a le plus petit pouvoir » par « ces salopards de salariés et leurs p***** de syndicats » et remplacez « celui qu'a le plus grands pouvoir » par « moi et ceux que j'ai nommés pour faire le bien du peuple même contre sa volonté ».

Pour visionner ces documents vidéo : <http://www.rue89.com/2009/01/08/sarkozy-se-prend-les-pieds-dans-le-pouvoir-de-dire-oui-ou-non>

Renfort à Sarre-Union

L'élargissement des missions de l'HDF de Sarre-Union : rapprochement CDI-CDIF, accueil commun et maintenant SIP s'est concrétisé dans un premier temps par la suppression d'un emploi C. L'administration, mesurant un peu tard l'étendue des dégâts, crée un poste d'agent C+, c'est à dire un emploi A.

Il est certain que ce nouvel agent va contribuer efficacement aux tâches d'accueil, de prise téléphonique, d'émission accélérée, de saisie, d'évaluation etc.

La Cigogne, quant à elle, demande tout bêtement des emplois C pour accomplir les tâches de C. C'est pourtant pas compliqué !



Par ici la bonne soupe ...

source : « le canard Enchaîné »

45.000 euros annuels de mieux pour le directeur, 300 euros de prime exceptionnelle pour les salariés. Où est le problème?

Selon le Canard enchaîné, Christian Charpy, en prenant la tête de l'institution née de la fusion de l'ANPE et de l'Assedic, a bénéficié d'une augmentation de 20% de sa rémunération, portée de 230.000 à 275.000 euros bruts par an.

Une information qui tombe assez mal au moment où les salariés des deux organismes dénoncent leurs nouvelles conditions de travail et une fusion à la va-vite et mal préparée.

La preuve: le gouvernement a immédiatement sorti le parapluie, en assurant qu'«aucune décision n'a été prise». A Bercy, on se contente de préciser qu'«il y aura une part variable en fonction des résultats, parce que c'est ce qui se passe dans ces cas-là».

Le Canard enchaîné souligne que la nouvelle rémunération de Charpy le placerait «à quelques centimes près» au niveau de celle du Premier ministre.

Interrogée par l'AFP, une porte-parole de Pôle emploi déclare que «Christian Charpy, extrêmement surpris par l'article, n'a absolument pas demandé d'augmentation de salaire et ne compte pas en demander».

Pourtant, selon le Canard, Charpy lui aurait déclaré que que désormais il «ne fait pas le même boulot». Sous-

entendu, à travail différent, rémunération différente. **Cela tombe bien: les nouveaux salariés de Pôle emploi ne disent pas autre chose.**

Reste que le passé de Christian Charpy plaide moyennement en sa faveur. En février 2008, le dernier rapport annuel de la Cour des comptes épinglait la dérive des rémunérations des dirigeants de l'ANPE ces dernières années. Avec l'arrivée en avril 2005 de Christian Charpy, le traitement des 35 plus hauts dirigeants de l'ANPE a «crû rapidement» en 2006 : +14% pour leur masse indiciaire, +7% pour l'indice moyen.



Compte-rendu de la commission C

Au cours du dernier trimestre 2008 la commission C de notre section s'est réunie trois fois. Une dizaine de cadre C d'origines géographiques et fiscales diverses ont couvert l'ensemble des situations de notre département.

Après un état des lieux où chacun a pu exprimer son vécu et son ressenti, il ressort principalement :

- une perte de repère au quotidien dû à un management contradictoire. D'une part on demande de plus en plus de qualifications et, d'autre part, on infantilise l'agent en lui organisant son travail comme s'il débutait sa carrière;
- un mal-être au travail dû aux charges de plus en plus nombreuses, de plus en plus diversifiées, aux délais très courts, au chevauchement des priorités, obligeant l'agent à survoler ses tâches, l'empêchant de les faire consciencieusement et professionnellement.

De même, il est très important et urgent de signaler que les agents C constatent avec beaucoup d'amertume un retour manifeste à "l'avant 1989" avec une hiérarchisation de plus en plus appuyée.

Un relevé de décisions a été fait et validé par la Commission Exécutive de janvier.

Deux adresses mails sont à votre disposition pour servir de relais sur les sites (contacter Murielle Decherf à Haguenau et Évelyne Kieffer à Illkirch). Toutes deux ne prétendent pas avoir réponse à tout, mais feront ce qu'il faut pour les trouver.

La commission se fixe pour objectif d'élaborer « un revendicatif C » et souhaite le faire avec vous tous lors d'une prochaine tournée des sites.

Contact a été pris avec le représentant national de la commission C qui assistera à la prochaine réunion et pourra ainsi relayer nos revendications au plan national.

Bonne année constructive à tous et à toutes.

GIPA, le pactole...

Instituée, soit-disant, pour compenser les pertes subies par certains agents qui stagnent depuis un moment, cette « **garantie individuelle de pouvoir d'achat** » s'avère être une vaste fumisterie.

Du pur bla-bla technocrate d'enfumage.

Voyons le cas d'un collègue, contrôleur principal au dernier échelon depuis quelques années (et pour quelques années encore).

Gipa brute perçue en 2008	811.35
Retenues diverses (dont cotisation de 5% sur le régime additionnel fonction publique)	-112.89
Suppression de la prime sommet de grade de 400€(normalement versée en 12/08)	-400.00
Net	298.46
Impôt sur le revenu (tranche à 30%)	-80.58
Reste net (pour la période du 31/12/2003 au 31/12/2007)	271.88

Soit par mois : 4.53 EUROS.

Par ici la bonne soupe, qu'on vous disait !!

Le Blues du B

Ca commence un peu comme un conte de fée. Au temps jadis (dans les années 80 – 85 par là) à la DGI les cadres B étaient fort mécontents. Ils estimaient qu'on les chargeait de plus en plus et de tâches de plus en plus complexes ; qu'il était grand temps qu'on revalorise leurs carrières, bref, que leurs qualifications soient (enfin) reconnues. Un mouvement unitaire soudé et puissant a permis à l'époque à l'ensemble des B des inspections de monter une grève administrative (stat, contrôle fiscal externe...) longue et portée par tous. D'aucuns se souviennent de pièces d'anthologie comme ces convocations collectives à des grand'messes de serrage de boulons à la DSF qui n'ont servi qu'à resserrer les liens entre les agents. Ou encore les tournées dans le département des IP chargés de quémander presque à genoux les statistiques qui ne rentraient plus depuis plus d'un an. Rien n'y fit, même les notes de menaces de sanctions. Comme quoi, quand on veut on peut !

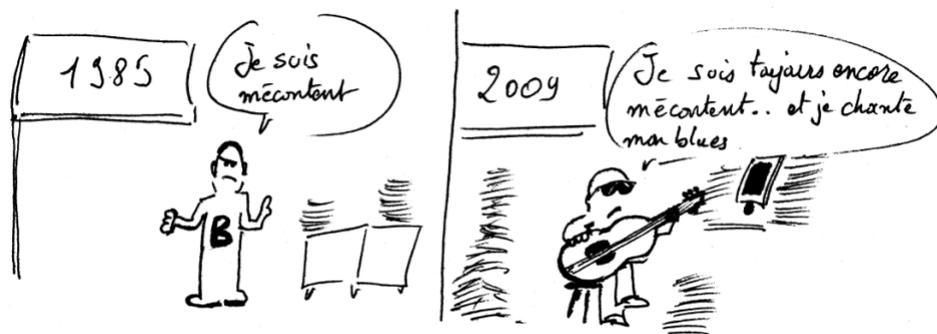
Entre temps, une grande grève est passée par là et tout ça s'est dissout dans le grand mouvement de ras le bol de 1989.

Comme reconnaissance catégorielle, le cadre B a bénéficié, comme tout le monde, des accords Durafour... « That's all folks »

Qu'en est-il aujourd'hui ? Rien, ou presque. Qui a vu une quelconque reconnaissance de qualifications ? Où en sont les fins de carrière interminables ? Rappelons qu'avec une perspective optimiste de départ à la retraite à 60 ans la plupart des B croupiront une douzaine d'années dans leur dernier échelon de CP. Chef, chef, motivez-moi !

Des perspectives de passage facilité au cadre A ? Des quetsches ! Dans le meilleur des cas il y aura peut-être un candidat admis par département au nouvel examen professionnel. La même loterie que la liste d'aptitude. Soit ! Après tout, les contrôleurs, loin s'en faut, n'ont pas l'ambition de passer au grade supérieur. Preuve en est le faible nombre de postulants aux listes d'aptitude.

Ce qui se passe de l'autre côté de la catégorie B est par contre bien plus alarmant. Avec les suppressions massives de cadres C, dont une partie a vocation à financer des créations de B et de A une autoroute vient de s'ouvrir pour les listes d'aptitude de C en B : 12 propositions à la dernière fournée à la DSF du Bas-Rhin !



La hiérarchie est la première à le clamer : « *il y a de la place pour tous les agents qui ont de l'ambition...* ». Tiens donc, on ne se gausse plus de la compétence des candidats. Évidemment c'est un peu difficile si on sélectionne aujourd'hui comme « exceptionnels » les candidats qu'on écartait comme « insuffisants » hier encore...

Dans ces conditions la revendication d'amélioration des carrières des cadres B paraît bien compromise ! Ça commençait juste un peu comme un conte de fées, ça se termine en Blues du sud profond...

Pôles d'expertise à contre-emploi

Si la mémoire de la Cigogne est bonne, une des raisons principales de la mise en place des inspections ICE et plus tard des pôles d'expertise était que les contrôles sur pièce des dossiers n'étaient plus faits. Seuls étaient encore vus les dossiers trop « criants » ou encore les dossiers « vite faits - bien faits ». Le lecteur imagine aisément comment le contrôle fiscal externe ramait derrière. Au dire des promoteurs de ces nouvelles structures, il s'agissait de dégager du « temps disponible » pour les agents des ICE de manière à leur permettre de s'occuper à nouveau des dossiers complexes, chronophages ou qui demandaient des investigations sur de longues périodes. L'idée était de « permettre

aux agents de faire du contrôle en étant détachés du souci du rendement immédiat ». La cigogne constate que beaucoup ont honnêtement joué le jeu ces dernières années. On avait presque l'impression que des relations de confiance pouvaient s'instaurer peu à peu du haut en bas de l'échelle hiérarchique. La DSF en récolte les fruits depuis un ou deux ans. Force est de constater l'excellente tenue du CFE irrigué par une programmation à la hauteur en provenance des collègues des ICE.

Il faut pourtant bien peu pour gripper la machine.

Un ou deux trouillards, saupoudrés de compétences douteuses. Rajoutez-y une bonne dose d'ambition et de carriérisme et voilà le tout qui part en vrille.

On le sent bien aujourd'hui. Les résultats de demain sont attendus pour avant-hier, la relance de l'économie passera par des remboursements de TVA accélérés (traités par-dessus la jambe jusqu'à ce qu'on se rende compte qu'on a fait n'importe quoi), les SIE ont logiquement tendance à se défaire de plus en plus sur les pôles qui, eux, doivent pratiquement s'engager aujourd'hui sur les résultats de dans un an...etc. Bref on en revient tout doucement aux pratiques qui ont fait capoter les structures précédentes. Quand nous serons plantés on essaiera de faire porter le chapeau aux gens des services. Ils ont l'habitude, me direz-vous...

Avouez quand même que c'est rageant de voir la hiérarchie faire foirer une structure qui commençait à marcher !

É t r a n g e . . .

Depuis deux ans la direction du CSI semble être prise d'une frénésie d'embellissement : d'abord l'accueil, puis les murs recouverts de placage en bois. A chaque embellissement les agents se demandent le pourquoi (l'accueil pour quel public ?) et surtout à quel coût. C'est certainement que les pertes de pouvoir d'achat et les taux d'heures supplémentaires revus à la baisse sont responsables de cette sensibilité au coût.

Embellir, rendre plus beau le cadre de travail, cela n'a pas de prix...

Mais l'étrange n'est pas là.

Depuis que l'on embellit leur cadre de vie professionnelle, la qualité de vie au CSI ne cesse de se dégrader.

Pour faire le nouvel accueil, il a fallu rogner sur le bureau des EID. De petit il est devenue exigü.

Depuis, dans leur nouvel « accueil », les standardistes doivent affronter des courants d'air glacial.

Le chauffage ou la climatisation ne fonctionnent toujours pas correctement, entre le trop chaud et trop froid, le juste milieu semble une utopie. Les toilettes ont des odeurs nauséabondes.

Les fontaines à eau (prime de performance collective) tombent en panne par manque d'entretien.

On a l'impression que chaque embellissement qui est fait dégrade un peu plus ce qui existait au lieu de l'améliorer.

Étrange. Ou peut être pas. Peut-être juste une erreur sur les priorités ?



Services informatiques :

Une harmonisation des régimes indemnitaires qui permet de constater que le pactole touché par les cadres C est si important qu'il faut étaler la charge budgétaire colossale sur trois ans. Vous noterez également que les personnels des EID et des CMI qui touchent des IFDD en sont exclus. (tableau disponible sur le site de la section CGT du CSI de Nemours)

AGENTS EXERCANT DES FONCTIONS INFORMATIQUES DANS LE RESEAU ATTRIBUTAIRES DU REGIME INDEMNITAIRE DIT "STANDARD"

CATEGORIE DE BENEFICIAIRES	Barème en points	Montant annuel 2009	Montant mensuel 2009	Montant mensuel 2010	Montant mensuel 2011
AGENTS DE CATEGORIE A					
Inspecteurs des 11ème et 12ème échelon et inspecteurs départementaux de 3ème classe fin de carrière	4,2467	163,50	13,63	27,25	40,88
Inspecteurs 10ème échelon	11,6986	450,40	37,53	75,07	112,60
Inspecteurs du 8ème au 9ème échelon	10,0579	387,23	32,27	64,54	96,81
Inspecteurs du 6ème au 7ème échelon	8,8165	339,44	28,29	56,57	84,86
Inspecteurs du 4ème au 5ème échelon	7,9357	305,52	25,46	50,92	76,38
Inspecteurs du 1er au 3ème échelon	7,6559	294,75	24,56	49,13	73,69
AGENTS DE CATEGORIE B					
Contrôleurs principaux	4,7539	183,03	15,25	30,51	45,76
Contrôleurs de 1ère classe	4,1591	160,13	13,34	26,69	40,03
Contrôleurs de 2ème classe du 8ème au 13ème échelon	3,5204	135,54	11,30	22,59	33,89
Contrôleurs de 2ème classe du 1er au 7ème échelon	0,4005	15,42	1,29	2,57	3,86
AGENTS DE CATEGORIE C					
Agents administratifs principaux de 1ère classe et 2ème classe, adjoints techniques principaux de 1ère classe et de 2ème classe	0,5944	22,88	1,91	3,58	4,77
Agents administratifs de 1ère classe, adjoints techniques de 1ère classe	0,6021	23,18	1,93	3,62	4,83
Agents administratifs de 2ème classe, adjoints techniques de 2ème classe	0,5949	22,90	1,91	3,58	4,77

LE SOURIRE DU PRESIDENT...

Oui, la grève est utile...

Il suffit d'avoir vu le sourire béat de notre président lors de sa déclaration télévisée du 05/07/08 (« désormais quand il y a une grève, personne ne s'en aperçoit ») pour en être convaincu. Ce sourire exprimait sa haine du mouvement social et son refus absolu de ce contre-pouvoir.

A cette occasion il a affiché un mépris flagrant envers une partie importante de la population (qu'il est censé représenter dans son ensemble en tant que Président de la République) qui lutte pour défendre des droits gravement mis en cause par sa politique libérale. Non, le mouvement social n'est pas hors-la-loi, comme il aimerait bien le laisser entendre. Il est partie intégrante de la constitution et donc de la vie démocratique du pays. Sa volonté de marginaliser les actions des salariés pour ensuite les criminaliser est battue en brèche par la virulence actuelle du mouvement social.

Le sourire fanfaron du président était comme l'aveu d'un soulagement : il pensait avoir trouvé la solution à la rébellion contre sa politique. Illusions ! Il ne suffit pas de pousser un problème sous le tapis pour qu'il n'existe plus ! La suite des événements l'a rappelé à la dure réalité !

Les mouvements sociaux n'ont fait que se multiplier (Éducation nationale, lycées, SNCF, entreprises touchée par la crise, services publics ...) et ont fait entendre la voix du monde du travail trop souvent laissé pour compte par ce gouvernement.

Oui, la grève est utile. Elle n'est pas le seul moyen, la vie syndicale et les négociations en sont d'autres, mais l'action a fait reculer plusieurs fois le gouvernement dans ses projets et donne d'autant plus de force aux syndicats pour peser dans les négociations.

Dans les services publics et dans notre ministère en pleine restructuration, nos actions de 2008 ont permis des reculs telle la loi sur la mobilité (qui doit être rediscutée au Parlement, vigilance), la fusion CDI-CDIF ajournée. Bien sûr ça semble peu quand on considère les suppressions d'emplois massives qui dévastent les services, le pouvoir d'achat à la traîne, les conditions de travail qui se dégradent mais n'y a-t-il pas là toutes les raisons de se mobiliser ?

**LE 29 JANVIER,
PENSONS AU SOURIRE DU PRESIDENT !...**



**Directive temps de travail
Les chefs d'État européens
n'ont pas pu faire passer les 65 heures !**



Le Parlement Européen a repoussé un projet visant à réviser la directive de 1993 sur le temps de travail.

En adoptant, à une large majorité, les amendements proposés par M. CERCAS, le Parlement permet notamment de :

- Supprimer, dans un délai de 3 ans, la possibilité de déroger à la limite maximale de 48 heures hebdomadaires et de travailler jusqu'à 65 heures par semaine (optout) ;
- Maintenir la définition du temps de garde comme étant du temps de travail ;
- Soumettre l'annualisation du temps de travail à un accord entre patrons et représentants des travailleurs ;
- Positionner les repos compensateurs après les périodes de service et non « dans un délai raisonnable » comme le proposait le projet de directive révisée.

Après l'Euro-manifestation de Strasbourg qui a rassemblé 15 000 personnes le 16 décembre autour du mot d'ordre « **Priorité aux droits des travailleurs, et non aux horaires à rallonge** », ce vote, qui est un désaveu cinglant pour le Conseil de l'Union Européenne et pour tous les tenants d'une Europe dérégulée, est la preuve que l'action syndicale européenne est efficace.

Une nouvelle phase institutionnelle, dite de « conciliation » entre le Parlement et le Conseil de l'Union s'ouvre maintenant. Une phase que le Parlement et les travailleurs abordent en position de force. Une phase pendant laquelle la mobilisation reste nécessaire.

