

Antidote n°28

Spécial rentrée 2013 Retraites & Démarche stratégique : Dangers !

Sommaire :

Retraitesp1

Démarche Stratégiquep5

DOSSIER RETRAITES

Comment faire passer une énième réforme qui va rogner une fois encore le montant des retraites ?

La recette est éprouvée : commander un rapport à un-e « expert-e » qui fera des propositions inacceptables. Reste aux politiques à adoucir l'amère potion médicamenteuse

ainsi prescrite pour mieux en garder le principe actif.

De ce point de vue, le couple Hollande-Ayrault ne se démarque hélas pas de ses prédécesseurs..

Après l'allongement de la durée de cotisation en 2003 et le report de l'âge légal de départ en retraite en 2010, août 2013 a vu l'annonce de nouvelles mesures prises dans le prolongement du rapport Moreau remis au premier ministre le 14 juin.

Ces mesures visent les salariés du privé, les agents du public, les retraités.

Toutes concourent, en agissant sur les mêmes leviers que précédemment, à faire baisser le niveau des pensions et des retraites.

A contrario, la CGT affirme que le financement des retraites nécessite de construire des alternatives par l'apport de ressources nouvelles, en premier lieu en augmentant les salaires et en créant des emplois.

Le présent document n'a pas vocation à évoquer l'ensemble du dossier, mais de mettre en lumière les enjeux et les réponses possibles (elles sont contradictoires) à la question du financement des retraites, en développant le volet fonction publique qui nous intéresse directement.

LE RAPPORT MOREAU, QUEL IMPACT CONCRETEMENT ?

Même si ses propositions n'ont pas été reprises en totalité, il n'en reste pas moins qu'il constitue la feuille de route probable pour l'avenir.

Le journal « Le Monde » a chiffré les conséquences de l'application des mesures phares préconisées par le rapport :

1 - Allongement de la durée de cotisation en la portant à 43 ans (172 trimestres) pour

la génération 1962 et à 44 ans (176 trimestres) pour la génération 1966.

Pour un salarié touchant le salaire médian, ayant commencé à travailler à 20 ans et prenant sa retraite à 62 ans :

- avec les règles actuelles (166 trimestres), sa pension serait de 15 918 € par an
- avec 172 trimestres requis, elle serait de 14 900 € (perte de 1 018 €)
- avec 176 trimestres requis, elle serait de 13 921 € (perte de 1 997 €).

2 - Sous-indexation des pensions et retraites par rapport à l'inflation.

Dans le cas de désindexation de 1 point en 2014 et 2015 (comme pour les retraites complémentaires du privé) par rapport à une inflation de 1,5% par an, le manque à gagner pour un retraité qui était salarié au smic serait de 109 € en 2014 et de 222 € en 2015, le manque à gagner pour un retraité qui était payé au salaire médian serait de 159 € en 2014 et de 321 € en 2015.

3 - Alignement du taux de CGS des retraités sur celui des actifs.

Pour un retraité qui était salarié au smic, le manque à gagner est de 100 €, pour celui qui avait un salaire médian, le manque à gagner est de 131 €.

Tous ces reculs peuvent naturellement se

cumuler, sans oublier la suppression totale ou partielle de la déduction de 10% pour le calcul de l'impôt sur le revenu des retraités et la fiscalisation des majorations de pensions pour les parents de 3 enfants et plus...

Le rapport propose par ailleurs de **modifier le calcul de la pension des fonctionnaires** en remplaçant la référence au salaire des 6 derniers mois par le salaire annuel moyen des 10 dernières années.

Cela entraînerait une perte d'environ 10 % pour la catégorie A, 8 % pour la catégorie B et 6 % pour la catégorie C.

La perte moyenne serait encore plus importante pour les agents bénéficiant de promotion de grade les 10 dernières années de leur carrière, et encore plus s'ils changent de catégorie.

Comparaison n'est pas raison.

En comparant des moyennes de salaires, on écarte délibérément le fait que la structure des emplois entre le secteur privé et la fonction publique de l'Etat est totalement différente.

Pour le secteur privé, les cadres représentent environ 18 % des salariés.

Dans la fonction publique de l'Etat, compte tenu du poids de l'éducation nationale, il y a 53 % de cadres A;

Partant de là, comparer des moyennes n'a pas de sens, sauf si l'on veut manipuler.

La comparaison avec les retraites de l'ensemble des retraités montre que la seule supériorité de la fonction publique, c'est de connaître une moindre inégalité salariale entre hommes et femmes. Les pensions des fonctionnaires sont en fait, à niveau de qualification identique, comparables aux retraites du privé.

DESINDEXER ? SURTOUT PAS !

Les débats autour de la réforme s'organisent autour de 2 conceptions divergentes :

1. Pour la première, le système de retraite a pour premier objectif de **garantir un niveau de revenu** aux retraités en rapport avec leur rémunération d'actifs. Son évolution doit se construire autour du **taux de remplacement** du revenu d'activité et du niveau de la pension.

C'est la position de la CGT

2. Pour la deuxième option, le système de retraites a pour **premier objectif la**

garantie de son équilibre financier, et le niveau de la pension doit pouvoir baisser pour l'atteindre. Son évolution doit se construire autour d'un objectif pré-établi de niveau de dépenses consacrées aux retraites, et de la recherche d'une méthode pour « adapter » automatiquement le niveau des pensions à l'objectif.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le rapport Moreau, qui envisage, sous prétexte d'harmonisation, de revaloriser les pensions du public et les retraites du privés à la même date du 1er avril, et de désindexer également,

lors de la liquidation, les salaires pris en compte pour le calcul de la retraite ou de la pension, dans le privé mais aussi dans le public, ce qui demande une petite explication.

Les retraites du privé étant calculées sur les 25 meilleures années, il est fait une moyenne des salaires en revalorisant ceux des années précédentes du niveau de l'inflation. Cette revalorisation est inférieure à l'évolution du salaire moyen, ce qui est l'une des causes principales de la baisse des retraites, à carrière égale, dans le privé.

Si on calcule la pension des fonctionnaires sur les 10 dernières années, il devient possible de leur appliquer la même mesure.

L'idée sous-sous-jacente est d'introduire un pilotage, par l'intermédiaire du projet annuel de loi de finances de la sécurité sociale, de l'ensemble des régimes en jouant si nécessaire sur un seul paramètre, celui de la revalorisation des salaires de référence et des pensions en cours.

La CGT combat une telle orientation qui induit que le seul élément qui puisse évoluer (à la baisse), c'est le niveau des retraites et pensions, à l'exclusion du niveau des recettes.

Si le gouvernement retenait cette option, il déconnecterait la pension du fonctionnaire du point d'indice. La prise en compte des primes pourrait même faire disparaître la référence stricte à la grille de la fonction publique suivant la forme de la politique qu'elle prendrait.

D'ailleurs, la politique salariale des dernières années a consisté à tenter de faire perdre au point d'indice son caractère central dans la rémunération du fonctionnaire.

C'est pourquoi la CGT revendique l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

C'est le fondement même des régimes de la fonction publique qui serait remis en cause.

Une fois la pension des fonctionnaires banalisée par la référence aux 10 dernières années et la déconnexion du point d'indice, le chemin vers une fusion avec les autres régimes serait largement ouvert.

Ce qui se joue serait bien plus large que la baisse immédiate des pensions : c'est la remise en cause du mode de fixation de la rémunération et en fin de compte une très grave fragilisation du statut de la fonction publique.

FONCTION PUBLIQUE : VERS OU ALLONS NOUS ?

Le gouvernement, même s'il s'en est inspiré, n'a pas décidé de mettre en œuvre la totalité des propositions du rapport Moreau.

La CGT avait rencontré Marylise Lebranchu, ministre de la Fonction Publique le 15 juillet sur la question des retraites.

En préambule, la ministre avait précisé que le gouvernement veut maintenir les régimes particuliers des fonctionnaires et qu'il ne souhaite pas faire de l'alignement public-privé un principe. Par contre, il a pris l'option de la participation des fonctionnaires aux « efforts de redressement financier »... Sur le calcul de la pension, l'indice des 6 derniers mois est maintenu.

La baisse des pensions est déjà effective.



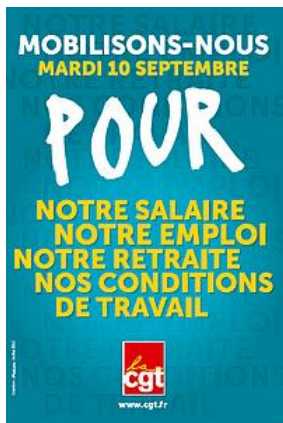
La politique de décrochage du point d'indice par rapport à l'inflation a déjà fait considérablement baissé le niveau des pensions, laquelle est calculée sur la rémunération indiciaire brute, hors primes.

Entre le 1er janvier 2000 et mars 2013, le point d'indice a perdu 12,9 %, dont 4,89 % depuis que s'applique le gel total du point d'indice (1er juillet 2010).

Les pensions liquidées ont subi une érosion équivalente.

...en attendant que dans un ou deux ans, après avoir significativement avancé sur les carrières et leur déroulement, en particulier sur le régime indemnitaire, on puisse reparler du mode de calcul et des modalités de départ ?

Bref, il y a eu de la prudence à court terme (maintien des régimes particuliers et de la référence aux 6 derniers mois) pour éviter la convergence des luttes entre public et privé à l'automne, mais la nette impression de la volonté à long terme de bouleverser la donne pour la fonction publique une fois qu'elle serait isolée.



Les fonctionnaires ont donc toutes les raisons de répondre à l'appel lancé par la CGT, FO, la FSU et Solidaires pour faire du 10 septembre, avec les salariés du privé, une journée d'action, de grève et de

manifestation qui comptera.

Pour sa part, la CGT a des propositions qui permettraient de dégager des ressources supplémentaires afin de régler durablement la question des déficits et d'améliorer la situation des retraités actuels et futurs.

Plus d'emplois et de meilleurs salaires car on ne construit pas une bonne retraite avec de petits salaires

Modulation des taux de cotisations « employeurs » en fonction de la valeur ajoutée d'une part, et majoration pour les entreprise privilégiant salaires de misère, intérim, contrats à durée déterminée.

Egalité salariale femmes-hommes

Mise à contribution des revenus financiers des entreprises.

C'est ainsi que l'on peut garantir et financer le droit à la retraite à 60 ans, sur la base de 75% minimum du salaire d'activité et sans retraite inférieure à 1 700 €.

DÉMARCHE STRATÉGIQUE

Démarche stratégique : loin de la coupe aux lèvres ? A nous de jouer !

Le 09 juillet 2013, après des mois de bruits de couloir et d'annonces partielles, la direction Générale a dévoilé en CTR (Comité Technique de Réseau, ex CTM) le document définitif de présentation de la Démarche Stratégique. Ce document vise à guider les évolutions de notre administration pour les cinq prochaines années (2013-2018).

Sur les 43 pages mises en ligne sur Ulysse, aucune véritable surprise tant les grands axes étaient déjà connus, mais une mise en musique des objectifs assignés à la DGFIP dans le cadre de la MAP (Modernisation de l'Action Publique), qui poursuit sans aucun infléchissement, la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) du précédent gouvernement.

En effet, derrière le paravent des objectifs affichés (renforcer notre action en la modernisant), nous constatons les conséquences du vieux discours du « faire mieux avec moins de moyens ». Il s'agit bien en effet de réorganiser notre administration et ses missions en fonction de la fonte des emplois, fonte qui devrait se poursuivre bien au delà des annonces faites pour 2014.

Sans revenir longuement sur les objectifs affichés dans ce document, nous analyserons les points qui posent problèmes : attaque contre le réseau national déconcentré, menaces sur les droits des agents, « simplifications » et autres abandons potentiels de missions. C'est l'austérité qui s'applique à la DGFIP !



LES DÉCLARATIONS D'INTENTION



Le communicant Bruno Bézard prend soin d'afficher en premier la volonté de moderniser encore notre administration, à croire qu'il ne se

serait rien passé ces dix dernières années.

Évidemment, tout dépend de ce que l'on glisse derrière le concept de modernité. Pour nous, passer de la langue de bois à l'ancienne à la langue de bois « moderne » par « tchat » interposé ne fait pas spécialement avancer notre administration.

Au passage, se gargariser à tout bout de champ de la notion de dialogue social tout en contournant autant que faire se peut les représentants des personnels pose déjà bien le caractère fallacieux des annonces de notre DG.

Non, les visites sur le terrain, sous les flashes des communicant de Bercy ou l'utilisation de vecteurs « modernes » comme la vidéo ou le « tchat », **ce n'est pas faire du dialogue social mais bien de la communication.**

Et l'annonce, en introduction, de la conservation de l'ensemble de nos missions, dans le respect des conditions de vie au travail et de nos valeurs est un bel exemple de

langue de bois moderne... quand dans le même temps, l'ensemble des personnels voit ses conditions de travail se dégrader continuellement.

Dans l'affichage, reviennent continuellement les mêmes termes : renforcer, optimiser, rénover, améliorer, fiabiliser, adapter, développer... nos missions mais pas un mot sur les moyens nécessaires ! Et pour cause, après la disparition de l'équivalent temps plein de 26 000 emplois, l'hémorragie doit se poursuivre !

Un accent particulier est porté sur la numérisation, l'informatique étant à la fois le moyen et le prétexte pour poursuivre les suppressions d'emplois.

De même, il est beaucoup question de souplesse, mutualisation, d'ouverture mais aussi de concentration sur les « enjeux les plus forts » pour accompagner cette **nouvelle étape de déstructuration de notre administration.**

Et Bercy continue de compter sur le professionnalisme et l'expérience des personnels pour faire passer la pilule alors que nos rémunérations sont gelées ! Mais trop c'est trop, ne nous laissons pas faire !

LES PRÉCONISATIONS

Boite à outils ?

C'est d'abord un ensemble de mesures visant à **adapter le réseau aux moyens réels à disposition**, notamment en local.

Comme on est moderne, on donne une marche à suivre générale mais on laisse les directions locales faire ce qu'elles peuvent pour mettre en application les directives de Bercy...

Ainsi, page 36, « *Les responsables territoriaux sont les mieux à même, dans un cadre managérial et un pilotage national précis,*

d'adapter le fonctionnement des services et de décliner les grandes orientations de la DGFIP en fonction du contexte, des réalités du terrain et du dialogue social engagé localement ».

Les directions locales doivent ainsi appliquer les modèles-types d'organisation définis au niveau national par l'administration centrale en les adaptant aux réalités locales (accessibilité/expertise/attractivité).

Ces modèles-type font partie d'une « boite à outil » dont nous ne connaissons pas le contenu exact mais les exemples sont éloquentes.

- *«fusion de services identiques implantés sur le même site (SPF, SIE ou SIP),*
- **adaptation du réseau** pour « mieux organiser le travail » (traduire s'adapter aux évolutions de la carte intercommunale dans le contexte de la réorganisation territoriale de l'Acte III avec les fusions d'EPCI ou la formation de métropole),
- **spécialisation de services dans un secteur** (exemple des postes hospitaliers qui pourraient devenir un poste unique par département)
- *prolongement des expérimentations* (fusion pôle enregistrement et SPF ou conséquences des études en cours sur les missions foncières et topographiques) et c'est aussi *la disparition programmée des petites trésoreries par regroupement* (chose déjà faite dans le 44).

Le but de tout ceci est bien de tenter de remplir nos missions avec le peu d'emplois restants !

Régionalisation

Si au passage le rôle des directions départementales sort renforcé, il est quand même précisé « qu'un certain nombre de missions peuvent être exercées à un niveau supra départemental ».

CE QUE NOUS VOYONS DÉJÀ

Démantèlement du service public

Une circulaire du 3 juin 2013 de Bruno BEZARD, Directeur Général des Finances Publiques a pour objet d'encadrer « *la concertation avec les collectivités locales pour maîtriser l'augmentation des charges de la DGFIP découlant de la réinternalisation de la gestion de certains services publics locaux* ». Cette démarche intervient dans un contexte juridique résultant de l'arrêt du 8 avril 2009 du Conseil d'Etat (« *arrêt commune d'Olivet* ») qui précise que les délégations de service public, d'une durée supérieure à vingt ans dans le domaine de l'eau, de l'assainissement, des

On ne saurait mieux dire que la multiplication des strates de commandement issues de la fusion vont être « aplanies »...

Un certain nombre de missions sont clairement fichées comme relevant de la compétence régionale : concours/formation, politique immobilière de l'État, évaluations domaniales,... ce qui affaiblira d'autant les « petites » directions.

Bien entendu, Bercy est parfaitement conscient que tout ceci ne suffira pas et qu'il faudra encore faire des arbitrages dans les missions mais la DG garde la main sur *les objectifs prioritaires devant être obligatoirement préservés* concédant néanmoins quelques ajustements en local...

Paradoxalement, cet affaiblissement du caractère centralisé de notre administration peut nous donner du **poids dans nos luttes en local** si on arrive à se mobiliser. Le poids des restructurations pesant sur l'échelon local pour éviter un mouvement national et faire le moins de vagues possibles, cela ne doit pas masquer l'ampleur du chantier de destruction envisagé par Bercy.

ordures ménagères et conclues avant la loi du 2 février 1995(dite loi Barnier) ne pourront plus être régulièrement exécutées à compter du 3 février 2015.

Dans ce cadre, les collectivités devront prendre l'attache des directions départementales des Finances Publiques. Elles seront en effet amenées à prendre des délibérations visant à maintenir les contrats de délégation en cours ou au contraire à constater la caducité du contrat.

Dans sa circulaire du 3 juin 2013,M. Bézard donne clairement des consignes aux comptables publics afin que les élu(e)s locaux

soient sensibilisés aux contraintes budgétaires pesant sur la DGFIP ! Selon lui, elles se traduisent par une limitation des moyens de l'administration, des propositions de transfert de charges aux collectivités et la prise en compte indispensable de ces conséquences par les élu(e)s avant toute décision éventuelle de ré-internalisation.

De même, se livrant à une menace à peine voilée, le Directeur Général indique que si une telle décision devait finalement être prise, cela se traduirait par une dégradation de la qualité du travail accompli par les agents des Finances Publiques, notamment pour ce qui concerne les actions en recouvrement et les diligences du comptable public sur les autres titres de recettes de la collectivité.

Ces recommandations directionnelles témoignent d'un réel mépris de l'élu local, de son rôle et de ses choix porteurs de l'intérêt général de ses administrés.



Ainsi, **plutôt que d'engager une réflexion sur les moyens à mettre en adéquation avec l'exercice d'une mission essentielle de service public, notre administration se propose, au contraire, d'en organiser le démantèlement au détriment de l'intérêt général et de l'usager, mais au bénéfice d'intérêts privés.**

Menace sur les droits et garanties des agents : les règles de mutation se voient attaquées.

Pour atteindre ses objectifs le DG sollicite depuis plusieurs mois l'avis de ses directeurs locaux et cherche à impliquer les agents dans

ses choix. Son attitude a provoqué la rupture totale du dialogue social avec les organisations syndicales qui condamnent toutes cette démarche.

Dans ce contexte, les discussions en cours pour établir les futures règles de mutation des agents ont été interrompues en novembre 2012. Pour autant la DG avance dans ses projets mais de façon contradictoire.

D'un côté les bureaux RH poursuivent la mise en place progressive des règles actées dans la cible.

De l'autre le Directeur général envisage d'aller très loin en s'en prenant directement aux droits et garanties des agents. Cela signifie que nous n'avons plus aucune garantie sur les nouvelles règles déjà actées pour le système « cible » : classement à l'ancienneté administrative, affectation sur RAN et missions/structure, délai de séjour, règles de priorité, etc.

Le DG s'est moqué des agents et voici maintenant que le voile se déchire : **l'administration envisage de revenir sur les garanties concédées, de défaire les règles de mutation laborieusement élaborées.**

Les propositions écrites dans la Démarche stratégique sont éloquentes. Les choses sont dites, « pour une nouvelle étape dans la déconcentration », **le verrou qu'il faut d'abord faire sauter, ce sont les règles nationales d'affectation.**

Il faudrait donc :

- « **Allonger la durée minimale** de séjour dans un département » ;
- « **Revoir l'affectation des agents en limitant les contraintes nationales en amont, en atténuant la règle de l'ancienneté et en prenant mieux en considération la notion de profil** » ;
- « **Revoir et assouplir les règles permettant de choisir les agents affectés en renfort** » ;
- « **Imaginer des procédures d'affectation qui autorisent l'adaptation de la présence dans un service en fonction de la charge de travail (souplesse dans les horaires variables)** ».

Ce serait donc la remise en cause totale des droits et garanties des personnels en matière de mutation.

Le Directeur général ambitionne de permettre à ses Directeurs locaux, de **disposer à leur guise d'agents, malléables et corvéables à merci, d'adapter leur présence dans un service en fonction de la charge de travail, d'accroître à leur guise le volume des agents mobiles pour combler les trous résultant des suppressions d'effectifs, de réaliser les affectations de plus en plus au « profil ».**

Certains directeurs locaux, trop pressés de prendre leurs rêves pour des réalités, s'empressent déjà de prendre à la lettre, les propositions déclinées dans la Démarche stratégique.

- C'est le cas à la **DRFIP des Bouches du Rhône**, où le directeur a présenté son projet de déréglementation des règles de mutation, et a essuyé l'intervention forte des personnels pour s'y opposer ;

- C'est la note de campagne des affectations locales, de la **DDFIP du Loir et Cher**, qui propose de prendre en compte d'abord le profil des agents dans l'intérêt des services, la règle de l'ancienneté pouvant être regardée ensuite ; les agents devront joindre à leur fiche de vœux un CV, les dernières notations, et inscrire sur leur fiche leur dernier service, formation...
- C'est la **DDFIP des Hauts-de-Seine** qui demande des CV aux agents A ALD pour les affecter, encore une fois, dans l'intérêt du service et de l'agent, disent-ils !

Tout laisse craindre que d'autres Directions tentent de remettre en cause les règles d'affectations locales, alors même que les règles pour les mouvements du 1er septembre 2013 ont été définies lors des groupes de travail en 2012 avec la DG et dans les instructions.



Toutes et tous en grève le 10 septembre

Plus que jamais, les agents doivent combattre les restructurations, les suppressions massives de postes, la déréglementation des affectations et des promotions !

La CGT appelle les personnels à se mobiliser pour dire stop au recul permanent !

Elle exige un moratoire aux restructurations incessantes, un véritable processus de discussions sur le contenu des missions et leurs conditions d'exercice, l'arrêt des suppressions de postes, la définition d'un plan pluriannuel de recrutement et de requalification des emplois.

LA CGT A VOTRE RENCONTRE

La CGT a pris l'initiative d'organiser des **Heures Mensuelles d'Information** dès la rentrée sur le thème entre autre des retraites et de la démarche stratégique :

Cambronne : 5 septembre à 10h30

Versailles : 5 septembre à 14h

Lotz-Cossé : 9 septembre à 14 h (en commun avec la DISI)

Saint-Nazaire finances : 5 septembre à 10h30

Saint-Nazaire foncier : 5 septembre à 13h30

Saint-Nazaire Municipale : 9 septembre à 14h

Pornic : 9 septembre à 10h30

Châteaubriant : 9 septembre à 10h30

Ancenis trésorerie : 9 septembre à 14h

Ancenis SIPE : 9 septembre à 15h30