

Charlie la Fronde

LE JOURNAL DE LA SECTION DES YVELINES
Mars 2014

Solidaires SYNDICAT NATIONAL
Finances Publiques

Editorial: ne plus subir !

DEPUIS DES ANNÉES, dans l'improvisation et la précipitation, les réformes et réorganisations s'enchaînent à un rythme soutenu. Cette désorganisation de notre administration s'est faite dans un contexte de suppression massive d'emplois qui a abouti à une dégradation continue sans précédent de nos conditions de travail.

Aujourd'hui une logique inacceptable d'austérité menace l'exercice même de nos missions et aggrave toujours plus les conditions de vie au travail des agents.

Alors que faute d'entretien nos lieux de travail se dégradent, de nouvelles réorganisations dévastatrices en terme d'emploi, de conditions de travail et de qualité du service public se profilent dans le cadre d'une austérité budgétaire asphyxiante.

Nous constatons au niveau national et localement une forte dégradation du dialogue social orchestrée par les directions qui désirent engager les réorganisations et réformes à un rythme soutenu.

Allons nous continuer à subir ?

C'est dans la pratique forte et cohérente de la défense collective des agents que nous parviendrons à enrayer ce processus qui lamine nos emplois, nos conditions de travail et le service public.

Pour cela nous avons besoin de vous, il faut retrouver le goût de l'action collective.

L'Assemblée Générale d'une section syndicale est l'occasion de s'informer, de témoigner, de débattre et d'échanger sur les moyens à mettre en œuvre pour imposer le respect de nos droits et de nos légitimes revendications.

Nous vous attendons nombreux à notre assemblée générale annuelle.

Syndiquez vous !

Tous ensemble nous sommes plus forts !

Assemblée Générale Annuelle



**Jeudi 27 mars 2014
à partir de 9h00**

Avec la participation de Murielle GUILBERT, membre du Bureau National et de Thi-Trinh LESCURE Déléguée générale de Solidaires Finances Publiques et ancienne secrétaire de la section des Yvelines.

(Une autorisation collective d'absence d'une journée est accordée. Sur AGORA allez dans le pavé fonctions syndicales/ Assemblée générale syndicale. Vous n'avez pas de justificatif à fournir).

SOMMAIRE :

Page 1: Editorial

Page 2: Assemblée Générale

Page 3: Appel à candidature - Plan

Page 4: Procédure d'alerte et droit de retrait.

Page 6: Double écran

Page 7: Un service en souffrance l'accueil

Page 8: Fiche de lecture

Assemblée Générale

Le jeudi 27 mars 2014 à partir de 9h00
Versailles Centre 8
8 rue de la porte de Buc (voir plan ci-contre)

Tous les agents de la Direction Départementale des Yvelines qu'ils soient adhérents ou sympathisants, originaire de la filière gestion publique ou de la filière fiscale sont les bienvenus. Nous vous accueillerons dès 9h00 autour de café, thé et viennoiseries, le temps de se préparer pour l'assemblée générale qui commencera vers 9h15.

L'apéritif sera offert à l'issue des débats. Retrouvons nous nombreux ensuite autour d'un buffet.

Afin de faciliter votre adhésion à ce moment de convivialité, la participation qui vous est demandée pour le buffet reste modérée et est fixée à 12 €.

Afin de faciliter l'organisation, pour la participation au repas, vous voudrez bien vous inscrire auprès de votre correspondant le plus rapidement possible, pour les retardataires une inscription est toujours possible le jour de l'AG où vous remettrez votre chèque.

Chaque année, nous avons le bonheur de constater une augmentation du nombre de participants. Vous qui n'avez pas encore franchi le pas, soyez curieux et joignez vous à nous ! Venez chercher des informations, de la convivialité, de l'espoir.

Ensemble tout devient possible. Venir à l'Assemblée Générale c'est faire face à la résignation, c'est se redonner la possibilité de ne plus subir mais d'agir, c'est faire un acte militant, c'est s'engager pour soi-même et pour les autres.

ENEZ NOMBREUX

S'informer, se syndiquer, agir, faire respecter ses droits. Arrêtons de subir !

Ordre du jour

Rapport du CHSI et du CDASS.

Rapport d'activité de la section,

Rapport d'activité national par le membre du bureau national,

Rapport de trésorerie.

Election du nouveau bureau de section.

Modifications statutaires.

(les sympathisants peuvent participer au débat, pas au vote. Il sera possible de régler sa cotisation au début de l'AG)



MENU

Assortiment de charcuterie.

Farandole de suprême de volaille, rosbeef et noix de veau rôti.

Salades variées (Landaise, Hollandaise, Grecque et Niçoise)

Fromages

Tartelettes aux fruits

Vins rosé de Provence et rouge de nos régions.
Café

Appel à candidature

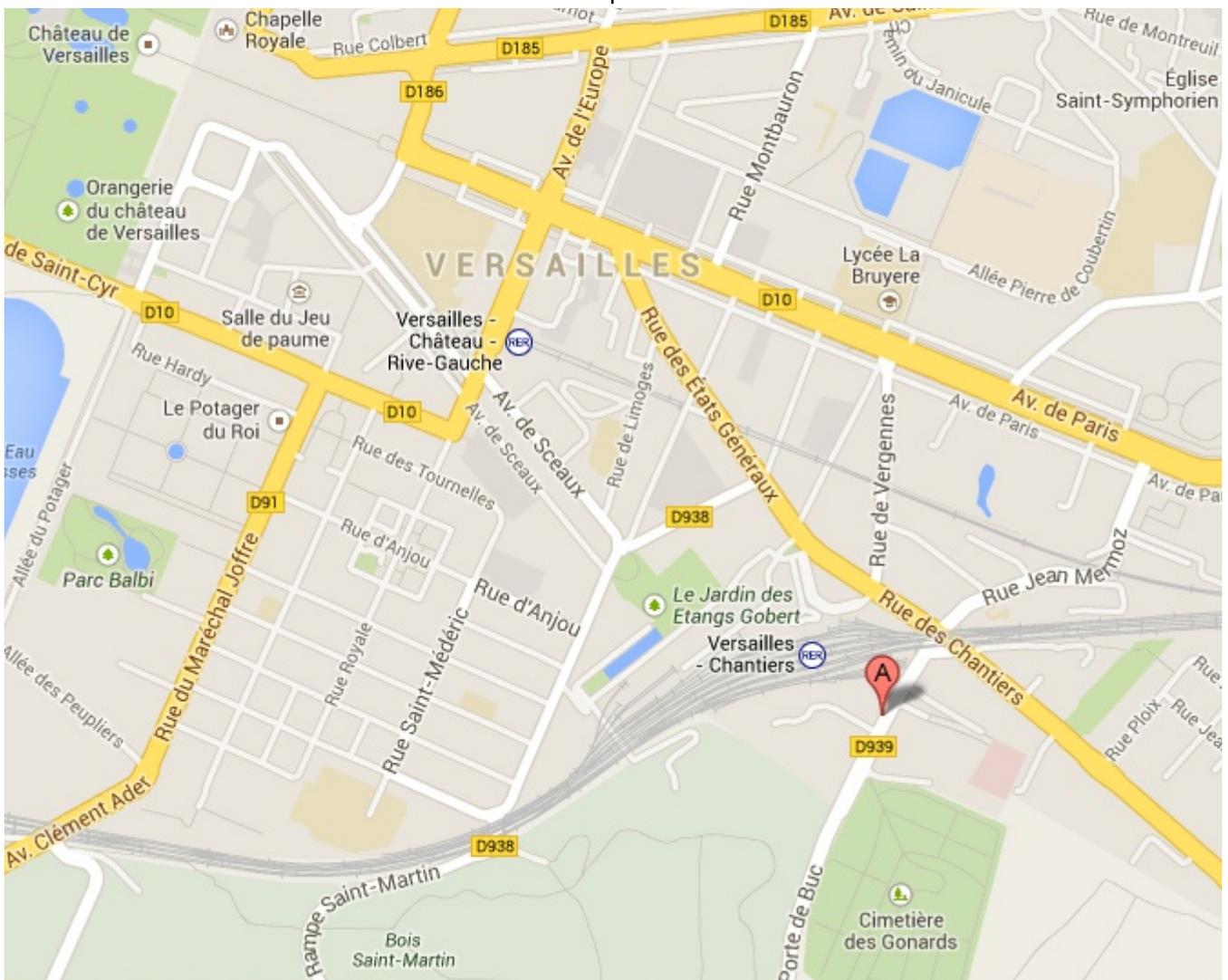
AU COURS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE, comme chaque année, il sera procédé à l'élection du bureau de section. Chaque adhérent est garant de la démocratie de notre instance. Chacun peut se joindre au bureau de section afin d'y apporter sa contribution.

Les réunions de bureau permettent de déterminer notre action en fonction de l'actualité de la DDFIP. Chaque adhérent a sa place pour faire vivre la section en tant que membre du bureau, correspondant(e) d'immeuble, ou au niveau qui lui convient. Toutes les bonnes volontés sont les bienvenues.

Nous sommes avant tout des agents des Finances Publiques de grades différents, qui évoluons dans le même environnement professionnel, nous rencontrons les mêmes problèmes quotidiens. C'est pour toutes ces raisons que nous sommes proches de vous.

Constituée d'agents des finances publiques, notre section se construit dans un esprit d'ouverture et de travail en équipes. Vous trouverez plaisir à élargir votre vision de la DDFIP tout en exprimant les revendications portées par notre syndicat.

REJOIGNEZ NOUS !!!



Centre 8: Versailles 8 rue de la porte de Buc 78000 Versailles.

Parking 30 places, à proximité immédiate de la gare Chantiers.

Bus ligne B direction Gare de Porchefontaine. Arrêt Providence.

Bus ligne G direction Gare versailles Chantier. Arrêt Versailles Chantier

Procédure d'alerte et droit de retrait

LA LOI n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a reconnu à tout salarié un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cette loi est insérée au sein du code du travail (C.trav., art. L. 231-8 à L.231-9).

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié a introduit le dispositif du droit de retrait dans la fonction publique d'Etat, assurant ainsi la transposition de la directive-cadre n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et de la sécurité au travail.

1) L'exercice du droit de retrait

a. Conditions d'exercice du droit de retrait

Si un salarié a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé physique ou mentale, ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant. Ainsi, il peut exercer son droit de retrait et se retirer de son poste de travail.

L'appréciation de l'existence d'une situation présentant un danger grave et imminent demeure dans les textes, subjective mais le motif raisonnable de penser exclut naturellement la mauvaise foi ou l'erreur inexcusable et on ne saurait reprocher, au contraire, une erreur d'estimation commise de bonne foi.

Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple inhaler de l'amiante aujourd'hui peut amener un mésothéliome dans 20 ou 30 ans. Le risque d'inhalation est immédiat. Les effets sur la santé et sur la vie apparaîtront dans 20 ans.

L'appréciation se fait donc au cas par cas. Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché. Les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel : l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité. L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte.

b. Modalités d'exercice du droit de retrait

Le droit de retrait constitue pour l'agent un droit et non une obligation. A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête.

Si le signalement émane d'un membre du CHSCT celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

En toute hypothèse, l'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHSCT compétent en étant informé.

2) Le droit d'alerte des représentants du personnel en CHSCT:

Si un membre du CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a fait l'usage du droit de retrait ou pas, il doit procéder à un certain nombre d'opérations. Notamment, entre autres, il doit aviser immédiatement l'employeur ou son représentant de la situation de danger grave et imminent. Le CHSCT doit être saisi et effectuer une enquête. L'employeur doit prendre les décisions nécessaires pour remédier à la situation. En cas de divergence entre les conclusions de l'enquête du CHSCT et l'employeur, un CHSCT doit être réuni dans un délai de 24h.

Pour Solidaires Finances Publiques, le droit d'alerte doit pouvoir être engagé également lorsque le fonctionnaire ou l'agent voit sa santé mentale atteinte.

La jurisprudence doit évoluer favorablement pour les agents dans la prise en compte de la santé mentale au regard de la responsabilité de l'employeur.

Pour Solidaires aux finances, les représentants titulaires au CHSCT sont Fabrice Amadou et Agnès Maunoury et les suppléants Marc Lignac et Pierre Ducas.

Double Ecran

ALORS QUE LA MISE EN PLACE de près de 400 nouveaux ordinateurs est en cours d'achèvement, des services des Yvelines des deux réseaux voient l'arrivée de double écran.

Déjà en place dans plusieurs services (Publicité foncière; certaines trésoreries SPL et ceux utilisant l'application chorus), cette diffusion concerne plus particulièrement les Sip car prévue pour l'application gestion des particuliers, le traitement des télédéclarations de la prochaine campagne d'impôt sur le revenu et le recyclage des anomalies de taxation.

Ce nouveau matériel informatique correspond à la volonté de la DGFIP de continuer dans la voie de la dématérialisation. Mais cette intégration de 2 écrans dans l'organisation de travail des agents

des deux filières ne semble pas répondre à une mise en place certifiant au respect des règles liées aux conditions de travail. En effet, Solidaires Fip, par le biais de son secrétaire national, Vincent Drezet, dénonce cette mise en place à marche forcée, l'arbitraire du déploiement de ces doubles écrans en estimant qu' aucune consultation des instances liées aux conditions de travail n'a été lancée et qu' aucune étude fiable n'a été réalisée sur l'ergonomie et sur les conséquences sur les conditions de travail des agents.

C'est pourquoi, Solidaires Fip a exigé que soit saisi le pôle ergonomie du bureau de santé et sécurité au travail du Secrétariat général.

La technologie doit être au service de l'agent et non l'agent au service de cette technologie.



Un service en souffrance: l'accueil

Depuis longtemps, on s'inquiète pour un service de la DDFIP en proie à des tensions qui ne cessent de dégrader les conditions de travail des collègues qui y sont affectés au quotidien mais aussi ceux appelés en renfort ...

Depuis la fusion des 2 filières (rappelez-vous c'était en 2008 !), les accueils(ou le guichet fiscal unique) sont devenus le centre de toutes les crispations, de toutes les inquiétudes après avoir été au centre de cette nouvelle réforme (encore une !)

On n'a pas cessé de constater et de déplorer des incidents de toute nature, plus ou moins graves, rapportés par nos collègues confrontés au quotidien aux inquiétudes, au mécontentement concrétisés parfois par des agressions verbales mais aussi physiques de ces « visiteurs », acteurs ou victimes du malaise social et économique.

Rappelez-vous, jeunes et anciens, il y a quelques années, l'accueil était le lieu où étaient affectés les nouveaux (les "bleus"), agents de catégorie C habilités à accomplir ces tâches subalternes ou de masse ...

Mais c'était hier ... aujourd'hui, les choses ont bien changé...

La société a changé, la DGFIP aussi car elle a dû s'adapter.

Avec la fusion, alliée à des suppressions d'emplois massives (20000 emplois depuis 10 ans à la DDFIP et près de 200 en quatre ans dans les Yvelines !), Bercy a voulu changer son image de marque et faire valoir sa qualité de service(les standards de qualité ; la charte Marianne)

Dans cette nouvelle société de l'offre de service à tout va, où l'information est quasi instantanée et multiple, la fusion des 2 filières FF et GP a vu la mise en place des Hôtels des finances, des Centres des Finances Publiques, du Guichet Fiscal Unique et un accueil ouvert tous les jours de la semaine (au lieu des 2 demi-journées hier)

Pour cela, il a fallu former les agents des 2 filières mais aussi entreprendre des travaux de restructuration ou de modernisation immobilière.

Pour les accueils, il a fallu affronter le public en proie à des difficultés économiques et sociales parfois très difficiles, alimentés par un débat fiscal complexe et controversé et à des « affaires » qui

n'ont pas aidé à la sérénité....

Les équipes des accueils des petites et des grandes résidences ont vu débouler jusqu'à plus de 1000 personnes par jour pendant les périodes de campagne IR et d'échéances des avis d'imposition !

Bien souvent sous dimensionnées en terme d'emplois, ces structures ont été soumises aux horaires contraints, à des offres d'ouverture plus larges et plus complètes, et à une polyvalence accrue avec le non respect des métiers.

Aujourd'hui, fatigue, énervement, stress, inadéquation entre artt et horaires d'ouverture, pressions sur les congés, ont entraîné arrêts maladie, absences, découragement et rejet quasi unanime pour ce métier...

La seule réponse concrète apportée par nos directeurs : la fermeture d'une demi-journée par semaine... pour « respirer » !!!

Pour Solidaires, les vraies réponses sont des emplois et une formation adaptée !!!

BREVES ...ANIMALIERES

1. Que la porte sécurisée de la caisse de l'accueil de v12 soit grande ouverte alors que le CFP n'était pas encore fermé au public, avouez que cela peut éveiller des interrogations alors que cette même porte avait été réparée il y a quelques semaines ...

Mais alors qu'on aurait pu penser que les réparations n'avaient pas tenu, il nous a été rapporté (sans rire) que cette solution avait été la seule pour aérer le local (le bocal) afin d'évacuer le plus vite possible les mauvaises petites odeurs laissées par un usager accompagné...d'un furet !

Avouez que sécurisation ne rime pas avec aération !

2. Des collègues de v12 nous ont signalé l'intrusion d'un chat errant dans l'enceinte du bâtiment. Ce visiteur imprévu a déjà déclenché l'alarme anti-intrusion ! sans doute utile à la chasse aux rongeurs, il est néanmoins activement recherché par les autorités compétentes !

3. Ceux qui travaillent ou qui sont venus en stage à v12 ont pu constater ballets et concerts bruyants de volatiles aux lisières de l'enceinte. Il s'agit de perruches échappées de leur cage qui ont élu domicile dans les arbres et jardins environnants !

Furet, chat, perruches, v12 commence à devenir un véritable petit centre animalier !!!

Fiche de Lecture



RETRAITES : ALTERNATIVE CACHEE (2ème Partie)

Edition SYLLEPSE - août 2013

ISBN 978-2-84950-403-1

Jean Marie HARIBEY & Christiane MARTY

Pierre KHALFA, Marc MANGENOT & Daniel RALLET

Rozenn PERROT & Bernard TEPER

2 - Etat des lieux

A la suite des réformes successives menées depuis 1993, dont la dernière en date de 2010, les paramètres suivants ont été établis :

- durée de cotisation exigée pour une retraite à taux plein sans décote : 41,5 ans à partir de la génération née en 1955,
- ouverture des droits à la retraite : 62 ans et à taux plein dans tous les cas à 67 ans.
- indexation des pensions non plus sur les salaires mais seulement sur les prix.

Ces réformes ont occulté les difficultés persistantes suivantes :

- l'inégalité du niveau des pensions hommes/femmes, largement convenue, reste élevée : fin 2010, le montant moyen de pension de droit direct s'élève à 1 552 euros pour un homme et 899 euros pour une femme. Les différentes mesures ne règlent en rien le problème de cet écart qui ne peut être raisonnablement réduit qu'en évoluant vers un modèle de protection sociale rompant avec le modèle patriarcal.

- la pénalisation du travail des femmes à temps partiel dans le calcul du montant de leur retraite : cette période notamment prise pour l'éducation des enfants n'est pas compensée par les différents dispositifs familiaux de rattrapage mis en place : en 2008, les femmes validaient en moyenne 149 trimestres contre 160 pour les hommes, soit 2,75 années de moins.

- la baisse du taux d'activité des seniors (de 55 à 64 ans) qui restent plus longtemps au chômage (en 2011, seulement 44,4 % des personnes de cette tranche d'âge étaient actives)

- l'aggravation du chômage par la logique du maintien des salariés au travail dans une période où les créations d'emploi sont faibles voire négatives avec la récession.

- la brusque aggravation des déficits sociaux à l'horizon 2020 : l'impact de la récession sur les

entrées d'argent pour les caisses de retraite.

- la baisse du niveau des pensions du secteur privé et du secteur public par des mécanismes différents, est une réalité : dans le secteur privé, par le changement du nombre d'années les meilleures pris en compte (10 avant 1993 et 25 aujourd'hui) ; dans le secteur public par l'allongement de la durée de cotisation (le mécanisme de validation du nombre de trimestres est moins favorable que dans le secteur privé ; la part des primes pour lesquelles les fonctionnaires ne cotisent pas, et qui représente parfois une part importante dans le montant de leur traitement en activité, n'est pas prise en compte).

En comparant les deux systèmes on cherche à diviser les fonctionnaires et les salariés du privé. Pourtant, le statut de la fonction publique n'est pas comparable avec les conditions d'emploi des salariés du secteur privé : alors que la carrière des fonctionnaires est linéaire, celle des salariés du privé est de fait variable ; alors que les fonctionnaires n'ont aucune interruption de carrière, les salariés du privé peuvent connaître des périodes de chômage y compris au moment de faire valoir leur droit.

3 - Scénarii sous-jacents au projet de réforme établi par le COR (2)

Le COR ne prévoit aucun retour à l'équilibre avant 2040.

Les principales données économiques retenues sont les suivantes :

- * fort redémarrage après 2013 de l'emploi ignorant les effets de blocage de l'activité économique engendrés par les plans d'austérité imposés partout en Europe,
- * augmentation de la population active (demandeur d'emploi inclus) environ 10 % sur 50 ans,
- * augmentation annuelle de la productivité du travail de 1 % à 2 % (au maximum),
- * stabilité de la durée du travail pendant 50 ans,
- * taux de chômage entre 4,5 et 7 %,
- * en occultant les répercussions des mauvaises conditions de travail et du stress sur la santé,

accroissement constant, pendant les 50 prochaines années, de l'espérance de vie à partir de 60 ans : augmentation de 5,8 ans pour les hommes (passant de 22,2 à 28 ans) et de 5,1 ans pour les femmes (passant de 27,2 à 32,3 ans),

* baisse du taux du travail féminin dans la population à partir de 2015 (privant ainsi les caisses de retraite d'un fort potentiel de cotisantes avec un impact significatif sur le montant des recettes perçues),

* entre 2010 et 2060, dégradation de 20,6 % du « rapport démographique » (rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités),

* augmentation des emplois par le relèvement des bornes d'âge de départ à la retraite : l'allongement de la durée du travail (donc la durée des cotisations) entraîne un accroissement de la population active donc des demandes d'emploi qui favorise la baisse des salaires donc l'embauche par les entreprises.

A partir de ces données économiques...

4 - Ce que préconise le rapport MOREAU (3) :

* un pilotage automatique du calcul du montant des retraites permettant d'éviter les réformes récurrentes, synonyme de mécontentements et de mobilisation sociale et tout débat démocratique,

* un changement radical dans la philosophie des fondements de notre système de retraite : opposition entre salaire socialisé (système par répartition) et salaire différé (système par capitalisation). Pour maintenir l'équilibre du système, la variable d'ajustement n'est plus le taux des cotisations (système à prestations définies (4)) mais le niveau des pensions (système à contributions définies (5)), à l'image du système appliqué en Suède (système par compte notionnel (6)),

* passage progressif d'un système de redistribution des revenus entre groupes sociaux à une logique de retraite par capitalisation (actuellement 5 % des ressources des retraités contre plus de 15 % dans les autres pays européens),

* passage de l'âge moyen de départ à la retraite de 61,2 ans (pour la population née dans les années 50) à 64 ans pour celle née à partir des années 70.

(1) Effet dit « de noria » : les générations actuellement à la retraite ont eu des carrières plus avantageuses que celles d'autrefois. Ainsi, malgré les réformes, il existe encore en moyenne une petite progression des pensions par rapport à l'inflation.

(2) : Conseil d'Orientation des Retraites : structure créée en 2000 pluraliste et permanente d'études et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites, elle associe des parlementaires, des

représentants des partenaires sociaux, des experts et des représentants de l'État. Elle a pour mission essentielle d'assurer le suivi et l'expertise concertée permanente de notre système d'assurance vieillesse et de faire des propositions.

Elle est actuellement présidée par Raphaël HADAS-LEBEL, conseil d'état, ancien secrétaire général d'Elf et ancien chroniqueur au magazine l'Express.

Sont notamment membres du comité Jean-Michel CHARPIN, inspecteur général des finances, Sandrine DUCHENE, directrice générale adjointe à la Direction générale du Trésor, Marie-Anne LEVEQUE, directeur général de l'administration et de la fonction publique

(3) : rapport dit « MOREAU » rédigé par Madame Yannick MOREAU, conseillère d'état, à la demande de Jean Marc AYRAULT.

(4) : système à prestations définies : la garantie du niveau de salaire : à 60 ans avec 37,5 années de cotisation donne droit à 75 % de l'ancien salaire (régime des fonctionnaires) et 50 % du salaire moyen touché pendant les 10 meilleures années (régime général, la complémentaire devant compléter pour arriver à 75%)

(5) : système à cotisations définies : les cotisations sont bloquées au départ, sans aucune garantie sur la pension versée car son montant est déterminé de façon à équilibrer les comptes. Chaque caisse de retraite s'engage uniquement à récupérer les cotisations et à assurer l'équilibre financier du régime (extrait du site www.solidaires.org).

(6) : comptes notionnels : pour chaque individu, les cotisations versées alimentent un compte « notionnel », c'est-à-dire virtuel. Chaque année, ce compte est réévalué en fonction d'une indexation sur l'inflation, ou l'évolution des salaires, ou le PIB... Au moment de l'âge de départ, ce capital virtuel est divisé par le nombre d'années restant à vivre (selon les prévisions d'espérance de vie) et détermine le montant de la pension annuelle. En fait, un coefficient s'applique, mais la retraite reste proportionnelle aux sommes versées. Cela ressemble à de la capitalisation, avec une logique de rente (extrait du site www.solidaires.org)

(7) : contributivité du système de retraites : lien existant entre le montant des cotisations versées tout au long de la carrière et le montant de la pension. Droit acquis en contrepartie de cotisations versées par l'assuré ou son employeur.

(8) : Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance : mécanisme de pacte budgétaire européen, sur lequel se sont accordés 25 des 28 États membres de l'Union européenne sur la convergence de leur union économique et monétaire, notamment la zone euro. Le texte du traité, signé le deux mars 2012 par les chefs d'État et de gouvernement, est entré en vigueur le 1er janvier 2013.

Suite au prochain numéro.