

Edito

La question du vocabulaire, de l'emploi des mots corrects, peut sembler anodine. Pourtant, c'est tout un conditionnement qui nous amène à voir et comprendre les choses sous un jour qui n'est pas le nôtre et que nous dénonçons et combattons.

Quand nos dirigeants (de grandes entreprises comme de l'État) et les médias scandent à longueur de journée leur plainte des « charges sociales », il est essentiel pour tous les travailleurs de réagir. Il s'agit de réimposer l'emploi de « contributions sociales » ou de « parts sociales employeur » et non d'un quelconque surcoût imposé aux pauvres patrons.

En 1945, le Conseil National de la Résistance et les syndicats ont obtenu que, dans le salaire des travailleurs, soient compris, d'une part ce qui revient à l'employé et d'autre part, ce qui alimente la caisse commune d'assurance sociale. Ce système a permis à la France de se maintenir dans le peloton de tête des nations démocratiques.

L'assurance d'une santé accessible, d'une retraite possible pour toutes et tous, a largement fait preuve de son efficacité et de sa pérennité. Cela doit toujours continuer.

Et puis hélas, un jour, ces dirigeants ont considéré qu'ils avaient assez laissé le peuple en profiter, qu'ils allaient désormais tirer toute la couverture du profit à eux. Les grandes entreprises ont cessé de reverser leurs contributions sur le dos des travailleurs. Le trou de la sécurité sociale a commencé à se creuser et ils se sont mis à accuser le « coût du travail » alors que c'était bien le seul « coût du capital » qui flambait. Pour preuve ? Les dividendes ont augmenté de plus de 30% en 2014. Pourtant, n'étions-nous pas en année de crise économique mondiale ?

Dans l'article de présentation de l'O.S.A.T., il est indiqué que la formation *Souffrance au Travail* s'était intitulée *Risques Psycho-Sociaux*. À *Solidaires*, nous avons compris que cette dénomination non seulement niait la souffrance imposée par les conditions de travail, mais laissait croire que le malaise venait des travailleurs eux-mêmes. C'est faux ! La France est un des pays où les travailleurs bossent le mieux pour finalement de moins en moins cher ! Ce sont, par exemple, les décisions de supprimer 30 000 emplois en dix ans à Bercy, d'externaliser des missions, de nous imposer à coups de millions d'euros des applications informatiques généralistes du commerce, qui ont dangereusement désertifié nos services, mis à mal nos procédures de travail, induisant une quantité effroyable de souffrance parmi les agents.

Dès lors, il importe de nommer correctement les sujets, d'employer le vocabulaire qui nous convient. C'était le combat des artistes et journalistes de *Charlie Hebdo* ; ça doit être le nôtre au quotidien afin que nos enfants, collègues, ami-e-s, employeurs, comprennent bien que le travail n'est pas une charge mais une valeur ajoutée, que la spéculation boursière n'est pas un bien mais un parasite. "Solidaire(s)" n'est pas le vain mot qu'on tente de nous faire croire !

L'OSAT ? Kézako ?

Dans le cadre de l'interprofessionnelle de *Solidaires 59/62*, la commission *Observatoire de la Souffrance Au Travail* (O.S.A.T.) travaille maintenant depuis plusieurs années. Son but est de démontrer, si besoin était, les attaques, les pressions sans nombre que subissent les travailleuses et travailleurs. L'OSAT, c'est d'abord un site internet (<http://osat-solidaires5962.org/>) qui regroupe le maximum d'informations sur les différents aspects que peuvent revêtir ces souffrances mais aussi et surtout les moyens, les pistes pour les dénoncer, les combats à mener pour les éradiquer... ceci de manière la plus exhaustive possible.

L'OSAT veut aussi former, aider, apporter sa pierre dans ce combat pour le mieux vivre au travail. En octobre 2014, il a organisé la version nordiste des journées "Et Voilà l'Travail !" initiées par *Solidaires* interprofessionnel au niveau national. Sur deux jours, plusieurs thèmes ont été abordés de différentes manières.

Tout d'abord, une rencontre-débat sur l'« Évaluation » avec Béatrice Vidaillet, *psychanalyste-clinique du travail*, qui permet de confirmer nos craintes sur ce système particulièrement sournois. D'ici peu, son intervention sera disponible en ligne sur le site de l'OSAT.

Ensuite, la compagnie théâtrale « Les Tambours Battants » a présenté une suite de scénettes de la vie quotidienne au travail démontrant que l'évaluation professionnelle, la gestion du personnel par des *responsables des ressources humaines* manquant d'humanité, peuvent nous amener jusqu'au « burn-out » (*anglicisme* : épuisement professionnel, surmenage). Formidable performance des deux acteurs qui sera, elle aussi, accessible sous peu sur le net.

Des ateliers ont été consacrés à l'évaluation professionnelle, aux risques organisationnels ainsi qu'aux maladies et cancers liés à l'amiante, qui permirent aux participant-e-s de partager leurs expériences.

Enfin, le documentariste Gilles Balbastre vint nous démontrer, si besoin était, les malices et maléfices des médias dominants en place. De quelles manières nos dirigeants et les journalistes-présentateurs vedettes sont liés entre eux et aux grandes entreprises qui mènent le monde. Effroyable, mais vrai. Vous pouvez retrouver son travail sur le site « *Nous Avons Des Armes* (NADA) » : <http://nada-info.fr/site>

C'est la saison des évaluations

Comme chaque année à la même époque, ton chef de service va t'inviter à participer à l'entretien professionnel. Tu n'es pas obligé d'y assister. C'est un choix qui t'appartient.

Lors de l'entretien, ton évaluateur doit te remettre, s'il existe, l'avis de l'agent d'encadrement, et en cas de mutation en 2014, la ou les fiches préparatoires à l'entretien de tes anciens chefs de service.

La procédure :

Ton évaluateur doit te proposer par écrit (message électronique, note écrite) la date et l'heure de ton entretien professionnel, et ce en respectant un délai minimum de 8 jours entre l'offre de rendez-vous et l'entretien. L'entretien doit se dérouler obligatoirement sur ton lieu de travail et pendant tes heures de travail. L'entretien s'effectue sans la présence d'un tiers.

Le contenu :

Toutes les rubriques sont importantes. N'en néglige aucune !!

Fonctions exercées : Il ne faut pas se contenter d'un « fonctions dévolues à un cadre C en trésorerie ou en SIP » mais bien faire spécifier toutes tes missions, qu'elles soient régulières ou spécifiques.

Résultats professionnels : Bien souvent, les conditions de fonctionnement du service, (situation de sous-effectif, réforme des procédures...) viennent empiéter sur les objectifs assignés en N-1 sans que tu en sois responsable. Il faut être très vigilant à ce que tes résultats professionnels fassent clairement apparaître la qualité de ton travail, ton investissement personnel et ne pas se contenter d'un « résultats globalement atteints »

Objectifs assignés pour l'année : Ils doivent être réalistes et clairement libellés. Ils doivent correspondre à tes fonctions et à ton grade. Il faut être très vigilant sur cette rubrique qui n'est pas contestable dans la procédure de recours, il ne faut donc pas se laisser fixer des objectifs inatteignables ou éloignés de tes fonctions. Tu ne dois pas hésiter à mentionner dans la case « expression de l'agent » tes réserves sur les objectifs assignés.

Acquis de l'expérience professionnelle : Trop souvent, cette rubrique est éludée par les évaluateurs. Tu dois y faire spécifier les points forts des expériences acquises dans le cadre de tes

fonctions professionnelles actuelles mais également passées. Elle doit retracer les connaissances acquises tout au long de ta carrière et peut également faire apparaître le développement de qualités personnelles, comme le sens de l'écoute, de la transmission de savoir, de la communication...

Le tableau synoptique : Ce tableau synthétise ta valeur professionnelle et ta manière de servir, pour les A et B encadrants, les fonctions d'encadrement seront elles aussi évaluées.

D'insuffisant à Excellent en passant par moyen, bon et très bon, ne nous y trompons pas, un tableau synoptique globalement en « Bon » est loin d'être élogieux et ne t'en contente pas. Ton investissement, tes qualités personnelles et professionnelles, ton sens du service public combinés avec l'exigence professionnelle, la complexification des méthodes, les charges de travail de plus en plus lourdes doivent être reconnus par du « Très bon » et avec le temps de l' « Excellent ».

Le tableau synoptique doit être en concordance avec :

L'appréciation générale :

Elle est la synthèse de toute la phase d'évaluation. Elle permet à l'évaluateur de préciser et de qualifier les points forts de ton activité professionnelle. Il faut être très attentif à la formulation et veiller à ce qu'il n'y ait pas de sous-entendus ou de réserves.

Les réductions et majorations d'ancienneté :

Ne t'y trompe pas, les réductions d'ancienneté sont le seul moyen à l'heure actuelle d'améliorer substantiellement ton pouvoir d'achat puisqu'il te donne un accès accéléré à l'échelon supérieur. Aussi et en sachant que tu apportes tous les ans 0,9 mois de réduction d'ancienneté au panier, il est tout à fait anormal de ne pas accéder régulièrement à une réduction d'ancienneté. Pour ton évaluateur toutes les bonnes excuses (« je n'ai pas eu de R2 cette année » ou « je dois faire tourner les bonifications, mais l'année prochaine, promis, juré, c'est pour toi ») sont flatteuses mais pour toi, aucune n'est recevable. Ton évaluateur propose une réduction d'ancienneté charge à l'autorité hiérarchique de la valider ou pas. Mais au moins la volonté de ton notateur est réelle et matérialisée sur ton compte-rendu d'entretien professionnel.

Le calendrier :

Après ton entretien professionnel, ton évaluateur te remet, dans les 8 jours, via l'application Eden-RH, ton compte-rendu d'entretien professionnel (CREP).

Tu disposes de 15 jours pour en prendre connaissance, le compléter de tes observations et le signer. (ta signature ne vaut pas approbation)

Ensuite, l'autorité hiérarchique vise le compte-rendu, le complète éventuellement et te le notifie par voie hiérarchique.

Tu reçois, via ton chef de service, le compte-rendu pour signature et la notification de l'attribution ou pas d'une réduction de cadence d'avancement. Tu as 8 jours pour prendre connaissance de ton CREP et le signer.

A partir de la date de ta signature, tu disposes de 15 jours pour transmettre ton recours à l'autorité hiérarchique, passage obligé avant d'accéder au recours en CAP.

Un doute ? Une question ?

N'hésite pas à demander conseil.

Contacte nous :

par téléphone au **03 20 95 63 90**

par mail à :

solidairesfinancespubliques.drifip59@dgfip.finances.gouv.fr



La citation du mois

La liberté d'expression , ce n'est pas « liberté d'expression MAIS, c'est liberté d'expression OUI »

LUZ, 13 janvier 2015

Idée reçue

Hervé Mariton, député de la Drôme affirmé : « On est le pays où l'on travaille le moins dans la semaine, dans l'année et dans la vie ».

La France, pays qui travaille peu, le refrain est connu. Pourtant, on obtient des réponses bien différentes selon ce que l'on compte. (source INSEE/Eurostat/OCDE)

1. La semaine de travail la plus courte d'Europe ? FAUX

- Travailleurs à temps plein uniquement : les Français salariés à temps plein travaillent 40,7 heures par semaine (moyenne européenne 41,5 heures) plus que l'Italie (40,4 heures), la Finlande (40 heures) ou le Danemark (38,8 heures).
- Temps plein ET temps partiel : avec 37,5 heures de travail par semaine en moyenne, les Français se situent légèrement au-dessus de la moyenne européenne (37,2 heures) et devant... les Allemands (35,3 heures), les Italiens (36,9 heures), les Néerlandais (30 heures) ou encore les Britanniques (36,5 heures).

L'OCDE place même la France (38 heures), tous travailleurs confondus et pour l'année 2011 (derniers chiffres disponibles), devant l'Allemagne (35,5 heures), le Royaume-Uni (36,4 heures) ou la Belgique (36,8 heures).

2. Le temps de travail annuel le plus faible en Europe ? FAUX

Les chiffres publiés par l'OCDE qui concernent les travailleurs à temps plein mais également à temps partiel et incluent heures supplémentaires (payées et non payées), congés payés ou encore jours de grève, situent eux aussi la France en queue de peloton en Europe avec 1 478 heures travaillées par actif en 2013.

Mais notre pays n'est pas celui « où l'on travaille le moins dans l'année » car on trouve notamment, plus bas dans le classement... l'Allemagne (1 387 heures), les Pays-Bas (1 380 heures) ou encore la Norvège (1 407 heures).

3. Le pays où l'on travaille le moins dans la vie ? FAUX

Avec 34,6 années travaillées en moyenne, le Français se situe légèrement en dessous de la moyenne européenne (35 ans), mais au-dessus de pays comme l'Italie (30,5 ans), la Grèce (32 ans) ou encore la Belgique (32,2 ans).

L'Allemagne est légèrement au-dessus (34,7 heures).

Il faut aussi tenir compte d'un chômage important en France, impactant fortement les données

Il est important de préciser que le taux de productivité des Français, qui est l'un des plus élevés d'Europe, après le Luxembourg, l'Irlande et la Belgique.

Selon une productivité calculée à partir du PNB, divisé par le nombre de personnes employées et rapportée à la productivité européenne, la France aurait un taux de 125,5, contre 106,3 pour l'Allemagne ou 109,6 pour le Royaume-Uni. A temps de travail égal, la France produit donc plus de richesses que la plupart de ses voisins européens.

D'autres classements le prouvent. Si l'on compare les chiffres du PIB par heure travaillée, là encore, la France arrive dans les meilleurs élèves de la productivité.



Pour l'OCDE, les Français produisaient, en 2013, 61,2 dollars (47 euros) par heure travaillée, soit 13,8 dollars (10,7 euros) de plus que la moyenne de l'OCDE. Quant à la productivité globale, c'est-à-dire la valeur ajoutée brute, elle a augmenté d'1 % l'an dernier, à 1 896,90 euros.

(extraits : lemonde.fr)

Rappelons que le fonctionnaire français doit 1607 heures à son employeur ...

Battons-nous contre les idées reçues !

C'est écrit, c'est dit ...

« Parler de liberté n'a de sens qu'à condition que ce soit la liberté de dire aux gens ce qu'ils n'ont pas envie d'entendre » Georges Orwell

Les chiffres du mois

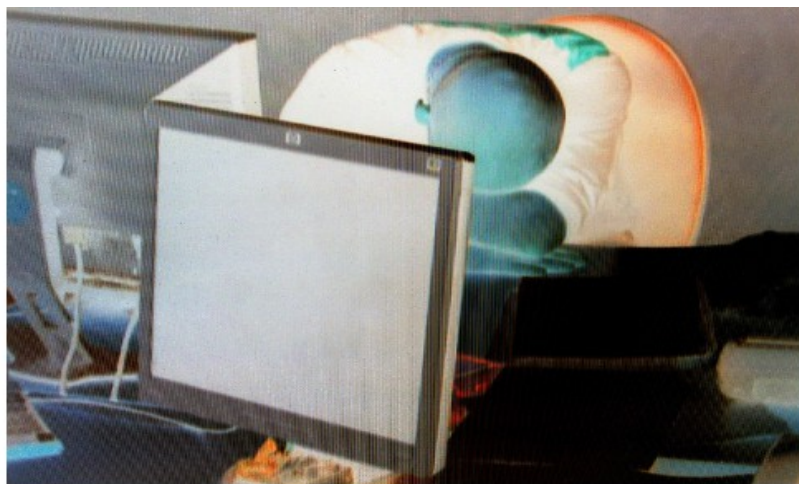
Près de deux salariés sur dix sont au bord du burn-out

17% des salariés se disent potentiellement en situation de burn-out et 31% disent être confrontés à ce problème dans leur entourage professionnel.

L'estimation du coût social du stress professionnel est de 2 à 3 milliards d'euros, soit une somme qui représente 10 à 20 % des dépenses imputables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles de la Sécurité sociale !

Les causes : intensité du travail (60%), pénibilité du travail (38%), manque de temps pour réaliser les tâches (38%), relations avec les collègues (26%), temps de transport (23%) et perte de sens du travail (22%).

La question de reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle est sérieusement examinée.



(source : Lefigaro.fr)

Idée recette : un CTL emploi bien mijoté

Vous connaissez le gigot de sept heures, Solidaires Finances Publiques 59 vous a cuisiné le CTL emploi de huit heures !!

Ingrédients :

- 60 suppressions d'emplois dans le Nord
- une équipe d'élus aux CTL (3 titulaires, 3 suppléants, 1 expert)
- 4 jours de préparation jusqu'à tard le soir
- 1 accès à Ulysse puisque la Direction a refusé de nous remettre le SAGERFIP et le MAGERFIP
- 1 journée de cuisson en session
- 1 camarade qui apporte les provisions

Recette :

- Révoltez-vous comme chaque année à l'annonce des suppressions d'emplois dans votre direction
- Réunissez une équipe
- Concertez-vous et décidez d'une action
- Planifiez plusieurs journées de préparation
- Listez les services impactés par les suppressions
- Établissez le nombre de chaises implantées au TAGERFIP, le nombre d'agents affectés et le nombre de mois de renfort pour chaque service
- Recherchez les communes gérées pour chaque poste : nombre de foyers fiscaux imposables ou pas, nombre de mandats, nombre de titres de recette, nombre et montant des budgets gérés...

- Pour les SIP et les SIE gérant une partie de commune (Lille par exemple), listez les rues gérées
- Gardez au chaud jusqu'au CTL
- Le jour même, saisissez la Direction en siégeant
- Portez doucement le CTL à ébullition avec la lecture d'une déclaration liminaire de 6 pages
- Mettez à feu doux pendant la réponse de la Direction à la liminaire
- Préchauffer le four... non, le CTL, en lisant la première fiche
- Laissez à la Direction l'illusion qu'elle nous fait mariner pendant 1h30 en s'emparant de cette fiche et en essayant de se justifier
- Enfouissez ensuite la première fiche concernant un SIP qui gère 4 communes et 12 pages de rues de Lille dont vous ferez scrupuleusement lecture
- Assaisonnez régulièrement de suspension de séance
- A raison d'environ 10 minutes de lecture et 5 minutes de réponse de la Direction par fiche, laissez mijoter le CTL pendant 8 heures
- Enlevez le bouquet garni du Directeur à mi-cuisson
- Ne baissez pas la température du four, même si la Direction déborde



Vous obtiendrez ainsi un CTL cuit en 8 heures et une Direction qui n'a plus le choix : admettre qu'elle n'a plus d'argument pour justifier les suppressions d'emplois autre que « la répartition proportionnelle de la déclinaison nationale ».

A resservir chaque année au gré de votre humeur du moment ...

⇒ Merci aux copains du 62 de nous avoir prêté votre recette !!

Et toujours un crédit d'impôt de 66% pour une adhésion à Solidaires Finances Publiques !
(demandez conseil à nos militants locaux)

Solidaires SYNDICAT NATIONAL
Finances Publiques



Solidaires finances

Solidaires Finances Publiques est un syndicat d'adhérents. Il ne touche aucune subvention et ne vit que des cotisations de ses adhérents. Pour un syndicat indépendant, adhérez à Solidaires Finances Publiques.

Ce journal est le vôtre. Pour le faire vivre, n'hésitez pas à nous faire part de vos observations, suggestions et témoignages en envoyant un mail sur notre boîte aux lettres syndicale.

Si vous souhaitez recevoir notre information syndicale par mail,
veuillez nous envoyer un message sur la boîte suivante :
solidairesfinancespubliques.dr59@dgfip.finances.gouv.fr