



Coup de Griffes

8 Mars : Sévices Civiques au SIP 20 Père Lachaise

A l'occasion de la Journée Internationale de lutte pour les droits des femmes, des HMI étaient organisées sur de nombreux sites parisiens de la DRFIP afin d'évoquer le sens de cette journée et d'échanger plus globalement sur les inégalités persistantes notamment en milieu professionnel entre femmes et hommes.

Avant le début de la réunion, les participants ont été témoins d'un incident choquant : une jeune collègue présente dans la salle a été priée de regagner son poste de travail au motif qu'elle est «service civique» et n'a pas le droit d'assister aux HMI. A n'en pas douter, et bien que les inégalités continuent de concerner toutes les catégories de femmes, à tous niveaux de «l'échelle sociale», la Responsable du SIP Père Lachaise ne semble pas disposée à afficher une quelconque forme de compréhension face à l'intérêt de consacrer une heure de son temps à discuter d'égalité des sexes...

Par ailleurs, le même jour sur Ulysse, on pouvait lire tout l'intérêt que la DGFiP porte au problème de l'égalité professionnelle. Cherchez l'erreur...

LA GRIFFE

Le journal de votre section syndicale
Solidaires Finances Publiques Paris

Rendez l'argent !

Semaine mondiale d'actions contre l'évasion fiscale

du 1er au 7 avril 2017

Le 3 avril 2016 éclatait le scandale des Panama Papers, la plus importante fuite d'informations jamais exploitée par des journalistes. Des documents concernant 214 000 sociétés offshore et les noms de leurs propriétaires ont été rendus publics à l'initiative de l'ICIJ (consortium international de journalistes d'investigations). L'onde de choc a été planétaire : manifestations monstres en Islande, plus de 150 instructions lancées dans 79 pays, démission de dirigeants, multiplication des engagements politiques...

Un an après, cependant, force est de constater que les réponses n'ont pas été à la hauteur du scandale : les Etats rechignent à porter un coup d'arrêt aux sociétés écrans, les banques qui ont participé à la création de ces sociétés par centaines ne sont presque pas inquiétées.

Sur le volet de l'évasion fiscale des entreprises, les avancées sont minimales et, en parallèle, la course au moins disant fiscal s'accélère, les Etats multipliant à la fois les annonces de baisse de l'impôt sur les sociétés et les niches fiscales visant à attirer les entreprises sur leur territoire.

Le problème reste donc entier : chaque année, de nombreux pays perdent des recettes nécessaires pour financer des services publics de qualité et pour répondre aux urgences sociales et écologiques. Les pays en développement sont les plus impactés, mais en France aussi, la facture est salée : annuellement c'est entre 60 et 80 milliards d'euros qui échappent au budget de l'Etat.

C'est pourquoi l'Alliance Globale pour la Justice Fiscale, réseau de plusieurs centaines d'organisations de la société civile de tous les continents, appelle à une semaine de mobilisation mondiale du 1er au 7 avril 2017.

En France, la Plateforme Paradis Fiscaux et Judiciaires, ActionAid France, Anticor, ANV COP 21, Attac, Bizi !, le CCFD-Terre Solidaire, CEO, le Collectif Roosevelt, Les Amis de la Terre, OCTFI, Oxfam, Sherpa, Solidaires Finances Publiques, le collectif Tournons la Page, Transparency International France, ont décidé de répondre présents et appellent les citoyen-ne-s à se mobiliser.

Des actions sont organisées à Paris cette semaine. Solidaires Finances Publiques sera présent sur plusieurs d'entre elles et appelle à y participer massivement.

Retrouvez les actions sur notre site et sur

http://www.stopparadisfiscaux.fr/IMG/pdf/programme_des_actions_organisees_par_les_différentes_associations_ou_syndicats.pdf

Harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes

A la DRFiP, les phénomènes de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes sont malheureusement monnaie courante. Ils s'ajoutent aux pressions et risques organisationnels pour constituer ce que certains nomment les Risques Psycho Sociaux (RPS), euphémisme cherchant à masquer les rapports de domination dans le travail. Les militant-e-s de Solidaires interviennent régulièrement pour répondre aux sollicitations d'agent-e-s qui sont confronté-e-s à ces phénomènes de violence au travail.

Devant cette situation, Solidaires a obtenu l'inscription de ces sujets à l'ordre du jour du CHSCT du 21 février. La direction a joué la montre plus d'un an, avec des arguments plus fallacieux les uns que les autres : « nous ne savons pas quoi faire », « nous attendons de pouvoir vous fournir des documents », « un guide du Secrétariat Général du ministère va être fait », ... niant ainsi son obligation de prévention des risques.

Des rappels réglementaires indispensables

Des documents, Solidaires en a trouvé : Code du travail, Code pénal, décret 82-453, loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, circulaire Fonction publique du 4 mars 2014, circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, avis du défenseur des droits,...

En clair, il y a beaucoup de textes réglementaires régissant et punissant ces comportements : il suffit de les appliquer ! La Direction répond qu'il est très difficile de qualifier les faits juridiquement, que cela relève de la responsabilité des juges, qu'il faut des preuves irréfutables, que bien souvent ce sont les victimes qui sont responsables de leur situation (sic) !

Partir de l'existant

Les représentant-e-s en CHSCT de Solidaires sont parti-e-s de situations recensées dans les fiches de signalement, dans le Document Unique des Risques Professionnels (DUERP) et des propos recueillis dans le quotidien des services (notamment concernant les agissements sexistes).

Des propositions en matière de prévention

La Direction doit se positionner clairement en affirmant sa volonté de prévenir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Pour Solidaires, il convient d'élaborer et de mettre en œuvre une véritable politique de prévention qui se déclinerait ainsi :

1. Rédaction d'une note du président du CHSCT à l'attention des chefs de services relevant du périmètre du CHSCT de Paris.
2. Sensibilisation des agents sur ces sujets dans des réunions de service.
3. Mise en place d'un affichage réel et large concernant le harcèlement et les agissements sexistes.
4. Mise en œuvre d'un véritable plan de formation/sensibilisation sur le sujet.
5. Information du CHSCT en temps réel pour toutes les fiches de signalement ou tout autre cas signalé auprès des services RH.
6. Publication annuelle de tous ces actes et des suites qui y sont données, à l'instar de ce qui est fait dans le cadre des sanctions disciplinaires.
7. Information des agents sur leurs possibilités en cas de situation avérée : procédures possibles, fiche de signalement, services à contacter, représentants des personnels, droit de retrait,...
8. Prise en charge systématique des plaintes des agents qui concernent ces sujets. Il ne suffit pas en effet d'en rester à une posture de réprobation de ces phénomènes.
9. Obligation de protection lorsqu'un agent est victime de tels agissements, l'administration doit lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle afin d'y mettre un terme, notamment par l'utilisation de l'article 40 du code pénal.
10. Prise en charge complète et pluridisciplinaire, les investigations nécessaires pour répondre à ce genre de situation doivent être menées avec des compétences multiples : médecin de prévention, psychologue du travail, juristes, assistants sociaux,
11. Sanctions pour les harceleurs ou responsables de toutes les situations. La Direction doit envisager des sanctions disciplinaires, éventuellement qu'il y ait un impact dans l'évaluation/notation, et une trace dans leur dossier personnel afin que ces situations ne puissent plus se reproduire. Il est par exemple anormal qu'un chef de service soit simplement déplacé et puisse à nouveau encadrer une équipe à la suite de tels agissements.

Solidaires considère avoir jeté des bases pour faire reculer les comportements de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. La balle est maintenant dans le camp du Directeur, qui doit prendre ses responsabilités, en tant que Président du CHSCT, en tant qu'employeur !

Pour prendre connaissance de l'intégralité de notre dossier, consultez notre site internet local : <http://solidairesfinancespubliques.info/75/>



PERMANENCES FISCALES POUR LES SANS-PAPIERS

Solidaires Finances Publiques participe depuis 2008 à la campagne « Stop au racket sur les cotisations et les impôts des travailleurs sans-papiers » qui dénonce le racket institutionnalisé que subissent ces derniers.

Les militantEs de cette campagne aident les sans-papiers à remplir leur déclaration de revenus, même s'ils travaillent peu ou « au noir ». La prise en compte de leur déclaration est un premier pas vers la visibilité et la régularisation de leur situation.

Cet engagement syndical, parmi tant d'autres, reste fidèle à notre maxime : « justice fiscale, justice sociale ».

Plusieurs permanences auront lieu à Paris, en Ile-de-France, et en régions les 4 et 5 mai.

Cette année encore, nous faisons appel à tous les adhérentEs qui souhaitent s'investir sur cette campagne, en participant à une permanence fiscale le temps d'une journée.

Pour y participer, merci d'écrire à l'adresse mail suivante : paris@solidairesfinancespubliques.org

Vous trouverez plus d'informations dans notre rubrique spéciale « Fiscalité et sans papiers » :

**http://solidairesfinancespubliques.org/agt_adh/actualite/2009/juillet/sans_pap_290709.html
ainsi que sur l'article de l'unité 1082**

A l'instant où tu liras cette Griffe les comptes-rendu d'évaluation sont sur le point d'être validés par l'autorité hiérarchique.

L'autorité hiérarchique intervient déjà dans la procédure d'évaluation pour apposer son visa sur les propositions faites par l'évaluateur. À partir de là s'enclenche la procédure de recours.

Le recours hiérarchique constitue un passage obligé pour tout agent qui souhaite saisir la CAPL compétente et/ou éventuellement la CAP nationale (les agents de services techniques, les agents administratifs 2ème classe et les agents A+ ne disposant pas de CAPL), la procédure se déroule donc en 2 étapes :

- Le recours hiérarchique sur papier libre à adresser à l'autorité compétente (liste sur Ulysse Paris).
- La saisine de la CAPL (sur imprimé dédié 100 SD).

Le recours hiérarchique : une étape (hélas) obligatoire

Solidaires Finances Publiques note qu'à l'occasion des recours hiérarchiques, l'administration a parfois tenté de dissuader les agents de saisir la CAPL en promettant monts et merveilles pour l'exercice suivant. Nul doute que peu de ces promesses seront tenues.

Globalement, on constate que la majorité des recours hiérarchiques n'a pas permis de faire évoluer significativement le niveau d'appréciation des agents, d'autant plus que **l'autorité hiérarchique n'est pas compétente pour l'attribution de R1 ou R2.**

RAPPEL

Pour les cadres B il n'y a plus de réductions de cadencement dès cette année, pour les A et C ce sera à compter de 2018.

Le recours hiérarchique préalable

Il doit être introduit dans les 15 jours qui suivent la notification à l'agent de son compte-rendu validé par l'autorité hiérarchique et des éventuelles réductions/majorations (valorisations/pénalisations) qui lui ont été accordées ou infligées.

Il doit porter sur l'ensemble des éléments du compte-rendu que tu contestes (en effet tu ne pourras pas au stade de l'appel contester un élément qui ne figure pas dans le recours hiérarchique).

- Réduction de mois
- Tableau synoptique (profil croix)
- Appréciations littérales.

A ce stade il n'est pas utile de développer un argumentaire trop technique et trop détaillé (afin de garder des arguments pour la CAPL) tout en précisant bien les points contestés. Le recours hiérarchique doit être signé, même s'il est adressé par pièce jointe, sous peine d'éventuel rejet)

L'autorité hiérarchique doit accuser réception par écrit, notifier sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande et motiver éventuellement son refus de donner suite au recours de l'agent. Cette pièce de procédure doit être conservée pour servir lors de la saisine de la CAP. L'agent doit en accuser réception, la date de cet accusé de réception constituant le point de départ du délai de saisine de la CAPL (30 jours).



Attention : soyez vigilantEs.

Si vous n'avez pas un AR quelques jours après validation, contactez les correspondants RH en matière d'évaluation

Cadres C : Antoine Guillamet - Karine Lignac

Cadres B : Sophie Lалуque - Karine Lignac

Cadres A : Pascale Dupretz - Annie Miech

Le recours en CAP L

(Commission Administrative Paritaire Locale)

Bien rédiger son recours

Pour faire appel, tu dois engager la procédure au moyen d'une requête adressée par la voie hiérarchique au président ou Présidente de la CAP locale dont tu dépends.

- CAPL 1 : Cadres A
- CAPL 2 : Cadres B
- CAPL 3 : Cadres C

Les agents des services techniques, agents administratifs 2ème classe et les agents d'encadrement, ne relèvent pas des CAP locales, mais des CAP nationales.

- CAPN 8 : Agents Techniques
- CAPN : 1 – 2 – 3 : Cadres A+ et A++

Elle doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la date de signature de la notification de l'autorité hiérarchique. La direction compétente est celle où l'agent était en exercice au 31 décembre 2016.

Le recours peut porter sur «les éléments du compte-

Contactez une militante

rendu et/ou l'attribution de la réduction majoration de l'ancienneté (valorisation pénalisation pour les échelons terminaux)». Par contre, il ne peut pas concerner les objectifs de l'année dans la mesure où ceux-ci ne concourent pas à l'évaluation de l'année N-1.

Il importe que la demande de révision énonce clairement l'objet de la contestation, à savoir : certains éléments du compte-rendu d'entretien, la réduction/majoration d'ancienneté et/ou l'appréciation générale. Il ne faudra pas craindre, par ailleurs, de mentionner expressément la formule suivante : «je sollicite l'attribution d'une réduction d'ancienneté d'1 mois, de 2 mois».

A savoir : si tu n'as obtenu aucune réduction d'ancienneté, ne demande pas seulement l'obtention d'une réduction de 2 mois, car lors de la CAP, le directeur pourrait refuser de t'attribuer une réduction d'1 mois au motif que tu ne l'as pas demandé. Dès lors, la formule à privilégier doit être «je sollicite la valorisation la plus large possible».

Le recours en CAP N

(Commission Administrative Paritaire Nationale)

A l'issue de la CAPL, si tu n'as pas obtenu satisfaction, sur l'ensemble de ta demande ou sur un point précis, tu as la possibilité de saisir la CAPN compétente.

Tu disposes alors d'un délai de 15 jours à dater de la réception de la notification de décision de la CAPL, Cette saisine se fait sur papier libre et doit être adressée via la voie hiérarchique au Président ou Présidente de la CAPN compétente.

Décryptage du tableau synoptique

Insuffisant	Niveau non compatible avec les prestations attendues, Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant
Moyen	Niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité
Bon	Niveau satisfaisant des qualités évaluées
Très bon	Niveau de prestations particulièrement apprécié
Excellent	Niveau remarquable doit être attribué de manière exceptionnelle pour valoriser des qualités réellement exemplaires

En matière d'entretien professionnel, ne reste pas seul.

Demande conseils et assistance aux élus et aux militants de Solidaires Finances Publiques.

Des permanences sont organisées sur l'ensemble des sites pour t'accompagner à chaque étape.

L'équipe en CAP : Les éluEs

Cadre A

Christian COMPAGNAT	01.49.23.26.68
Sylvie CRANSAC	01.40.46.65.44
Dominique CRASPAIL	01.53.27.43.81
Jean-Jacques WOJCIEKOWSKI	01.40.46.63.93

Cadre B

Jean Marc GAYRAUD	06.83.17.34.36
Anne BOUTET	06.77.73.32.34
Annie DAFIT	01.40.46.63.22
Agnès TALBOT	01.44.19.55.67
Stefano PELUSO	06.84.00.60.21
Philippe RIBES	01.44.30.50.33

Cadre C

Sandrine ROSSET	01.44.72.25.91
Noleine VALLIAME	01.44.19.55.21
Hélène COUJOU	01.40.46.64.97
Christophe BREYSACHER	01.40.46.63.26
Nicolas SAQUET	01.58.28.12.56
Arnaud KIROUAC	(EDR)

Les expertEs

Grégoire SEHIER	01.44.19.56.41
Delphine MIALHE	01.49.26.22.65
Magali POUGET	01.53.27.46.41
Frédéric BARROIS	06.47.54.68.27
Gérard DAMPRUNT	06.86.50.76.16
Sophie CARRON	01.44.17.20.38

Grégory CARPENTIER	01.53.27.43.82
Catherine ARCOS	01.40.25.14.10
Michel JEAN JACQUES	01.40.52.50.18
Catherine DULONG	01.53.27.46.21
Catheline HEROLD	01.44.19.54.82
Yannick DESNEUX	01.56.35.93.21

Magali BOUVET	01.44.17.21.44
Pierre KATERPILARI	01.53.27.47.20
Patricia PINAULT	01.44.74.26.16
Sylvie GIRAUD	01.56.35.93.97
Alexandre RIBET	(EDR)

L'équipe en CHSCT →

les conséquences sur le travail, la santé au travail ...

Colette CAUSSE	06.77.45.34.71
Louis DIENG	07.86.95.85.84
Gwenaël CRAVIC	06.77.47.74.02
Jean-Pierre MARTIN	01.44.86.87.41

Jean CAPDEPUY	06.30.53.39.99
Bernardo CARVAJAL - DSFP AHPH	01.80.97.30.63
Marie-Line GAYRAUD	01.40.46.63.85

Rappel des délais de procédures

Tu reçois ton CREP	Tu as 15 jours pour en prendre connaissance et signer.
Visa de l'Autorité Hiérarchique (avant le 15 avril)	Tu disposes de 8 jours pour accuser réception
Tu contestes	Tu déposes un recours devant autorité hiérarchique dans les 15 jours qui suivent l'AR-avec copie à la division grandes campagnes (cf correspondants RH page 1)
L'autorité hiérarchique	Dispose de 15 jours pour instruire
Tu reçois la décision Via EDEN RH	Tu as 8 jours pour signer (AR ne vaut pas acceptation) si tu obtiens satisfaction totale: procédure close
Poursuite de la procédure	Tu as 30 jours pour saisir la CAPL (à compter de la date de signature de l'AR)
Tenue des CAPL entre début juillet et début septembre	
Tu contestes	Tu as 15 jours pour saisir la CAPN à compter de l'AR de la décision notifiée par la RH
Reunions des CAPN fin d'année 2017	
Tu reçois la Notification de la décision	Procédure terminée (sauf saisine éventuelle du Tribunal administratif)

2ème Arr. : «Déménagement en cascade - Le chamboule tout continue à la DRFIP Paris

France Domaine, la Division des professionnels et des affaires particulières et régionales, et la CFDT, quittent le site de Riche-lieu cette année. Comme toujours, il faut faire des économies, et la location du site serait trop chère.

Mais où et comment loger ces agents ? Sur quel site ?

La direction a fait le choix de les loger à NDV (Notre dame des Victoires). Mais il n'y avait guère de place disponible ! Dans cet immeuble travaillaient déjà beaucoup d'agents... Qu'à cela ne tienne !

La direction déménage certains services de NDV vers Réaumur (ex : CBR)...mais les installent comme elle le peut... Quelques collègues ont visité les futurs locaux ... qui étaient en piteux état !! Nous avons exigé une réfection des locaux destinés aux services arrivant sur Réaumur notamment, pour la climatisation, le chauffage, l'amélioration de la luminosité, etc.

La direction s'y est engagée.

De plus, il a fallu, paraît-il redistribuer les locaux d'un certain nombre de services de NDV, pour loger ceux qui arrivaient, et remettre un peu de logique fonctionnelle et métier dans cet immeuble...

Résultat : le CSP va, par exemple, connaître de nouveaux bouleversements et se trouver loger sur un seul étage, etc.

La direction n'est pas capable à l'heure actuelle de donner des infos précises et certaines pour tous les services concernés et impactés, concernant les modalités, calendrier, plans détaillés, etc. mais elle s'est engagée à fournir des informations pour le GT CHSCT du 31 mars. Nous vous informerons dès que possible.

Des visites du CHSCT auront lieu à notre demande pour ces services après réinstallation.»



8 mars, et ça repart !

Quant au management actuel et aux réformes, elles font se profiler des nuages sombres à l'horizon. Deux exemples :

– Les pistes envisagées en matière de concours, visant d'une part à limiter à 5 fois le nombre de participation aux concours et d'autre part à organiser sur une même journée concours externes et internes. Ces deux mesures, si elles étaient mises en œuvre conduiraient à pénaliser lourdement l'accès à la promotion notamment pour les femmes qui sont encore trop souvent les plus pénalisées au sein des couples par la gestion du quotidien familial.

– La création d'un suivi d'activité quinquennal, qui concernera dans un premier temps les agents A et A+ des services centraux et assimilés. Ne doutons pas que ce bilan qui vise avant tout à mesurer l'adéquation avec le poste de travail et avec ses contraintes pourrait devenir un véritable outil de discrimination compte tenu des contraintes personnelles ou familiales. Une fois encore, les femmes risquent de subir en priorité et majoritairement l'intégralité de la brutalité de ce système managérial inique.

La lutte pour les droits des femmes reste une nécessité pour toutes les travailleuses et les travailleurs afin d'améliorer leur condition d'emploi, de travail, de salaire, de carrière...

L'Union syndicale Solidaires, lors de son congrès de 2014, a adopté une résolution faisant de l'égalité femmes/hommes un engagement syndical fort. A la DRFiP, la section Solidaires Finances Publiques Paris a initié un travail contre les harcèlements moraux, sexuels et les agissements sexistes.



Le 8 mars 2017, centenaire de la journée de lutte pour le droit des femmes, a marqué un tournant en lançant un large mouvement unitaire regroupant 38 organisations. L'appel à arrêter le travail à 15h40, heure à laquelle les femmes ne sont plus payées pour une journée standard, a mis en évidence le quart en moins, c'est-à-dire la différence moyenne de salaire entre les femmes et les hommes de 25 %.

300 actions et des grèves ont été répertoriées en France ! A Paris, la manifestation entre République et Opéra était la plus nombreuse depuis des années.

La DGFIP annonçait fièrement sur le portail Ulysse qu'elle célébrait la journée internationale des droits des femmes, occasion pour elle de manifester son implication dans le sujet de l'égalité professionnelle. Elle affirme notamment qu'elle s'attache depuis plusieurs années à combattre les freins identifiés dans les parcours professionnels de ses personnels féminins qui représentent 60 % de l'effectif et qu'elle lutte contre les discriminations et les stéréotypes par le biais de la formation.

Beau programme, encore faudrait-il qu'il soit suivi d'effets... Ce que la DGFIP ne dit pas, c'est qu'elle ignore tout simplement l'obligation qui lui est faite de fournir des statistiques genrées sur les actes de gestion et les situations d'emplois afin d'établir un rapport de situation comparée (RSC) aux élus du personnel. RSC qui devrait permettre d'établir de véritables plans d'actions en faveur de l'égalité réelle femmes/hommes au travail.

Ce qu'elle ne dit pas non plus, c'est que les agissements sexistes au travail et les harcèlements sexuels sont systématiquement minimisés et qu'il n'existe ni aide aux victimes ni prévention à ce sujet.

Le 8 mars, c'est toute l'année, et c'est pour tout le monde !

Concours attaqués

A l'occasion du Comité Technique de réseau dédié à la formation professionnelle du 16 janvier dernier, la Direction Générale a annoncé, en fin de séance, la mise en œuvre de deux mesures emblématiques de sa conception de la formation professionnelle en général et des concours en particulier.

- Elle entend dorénavant organiser simultanément les concours externe et interne.
- Elle décide de limiter à 5 les possibilités de se présenter à chaque concours.

Ces dispositions non concertées, sous couvert d'optimisation de moyens et d'économies d'échelle, constituent des attaques directes contre la promotion sociale des agents de la DGFIP.

En organisant le même jour les concours interne et externe, elle interdit de fait la composition à double titre et contraint les agents à un choix préjudiciable à leurs possibilités de promotion.

En limitant le nombre de présentation au concours, elle obère très directement la promotion interne des agents des finances publiques et remet en cause les orientations

prises pour améliorer la parité femmes-hommes. Cette disposition méconnaît de surcroît les difficultés personnelles et professionnelles des préparants aux concours notamment des agents chargés de famille, nie la sélectivité et annonce un durcissement symétrique des conditions d'accès aux préparations déjà très strictement encadrées.

Sans méconnaître les contraintes matérielles d'organisation ou la nécessité d'abaisser le niveau d'absentéisme constaté aux épreuves de concours pour lesquelles des réponses plus adaptées pourraient être recherchées, les organisations syndicales SOLIDAIRES Finances Publiques, CGT finances publiques et F.O.-DGFIP considèrent qu'une administration comme la nôtre devrait être exemplaire en matière de promotion interne.

C'est pourquoi, la Direction Générale doit renoncer à ces deux mesures imposées sans concertation qui portent atteinte aux droits de tous les agents de la DGFIP et renforcer par ailleurs les actions de soutien aux agents dans le cadre des préparations aux concours.

Déclaration intersyndicale de janvier 2017

Comité Départemental d'Action Sociale du 13 mars

Le CDAS paris a fait le bilan de l'action sociale de 2016, étudié et voté les propositions d'actions locales de 2017 (Arbre de Noël, sorties pour les retraités, actions en faveur des actifs, actions de santé publique et consultations).

Si Solidaires Finances a acté le fait que les Crédits d'Actions Locales (CAL) pour 2017 ne sont pas amputés, malgré la sortie des prestations des Conseillères en Économie Sociale et Familiale (CESF) prises sur un autre budget, les inquiétudes demeurent face aux évolutions à venir.

Le budget national présenté au CNAS ne laisse aucune marge de manœuvre pour des prestations nouvelles ou modifiées. Aucune aide nouvelle ne pourra être apportée aux agents, aucun nouveau berceau de crèche ne pourra être mis en place.

Le budget national prévu pour un montant de 130,2 M€ marque une régression sans précédent de l'action sociale au sein du Ministère des Finances.

Après une année blanche pour ALPAF qui n'a pas perçu de subvention pour l'année 2016, cette association dédiée au logement des agents ne percevra que 14 M €, bien en deçà des subventions antérieures. C'est un véritable camouflet à l'encontre des agents et particulièrement des primo-arrivants dans notre ministère, dont beaucoup arrivent en région parisienne !

Au-delà du logement, ce budget de pénurie touche tous les pans de l'action sociale, qu'il s'agisse des vacances /loisirs avec EPAF dont la subvention est en baisse de 4M€, des crédits pour la restauration en baisse de 5,2M€ alors que le coût des repas ne cesse d'augmenter tandis que la qualité baisse, contraignant ainsi les agents à ne plus fréquenter les structures de restauration du Ministère.

Quant à l'aide à la parentalité, elle est tout simplement reconduite alors que le nombre de berceaux proposés est très insuffisant au regard des besoins dont seuls 4,11 % peuvent être satisfaits ! Dans ces conditions, pour les parents, trouver une solution de garde pour leur(s) enfant(s) reste un parcours du combattant. Il oblige bien souvent à recourir, principalement pour les femmes, au congé parental ou au temps partiel avec toutes les conséquences sur la carrière et sur la retraite.

Ce n'est vraiment pas ainsi que le ministère pourra se montrer exemplaire dans sa lutte pour l'égalité Femmes/Hommes malgré les bonnes intentions du 8 mars !

De nouveau Solidaires Finances, dénonçant ces restrictions budgétaires, a réaffirmé que l'Action Sociale permet de retrouver du lien social de diverses manières et aide les agents à mieux supporter leurs difficultés quotidiennes, personnelles ou professionnelles.

Pour Solidaires Finances une action sociale de qualité et efficace est une action sociale qui dispose de véritables moyens humains et financiers.

En aucun cas, l'action sociale ne doit constituer une variable d'ajustement budgétaire. Bien au contraire, il est nécessaire de toujours faire preuve d'ambition dans ce domaine.

Solidaires Finances s'appuyant sur la note d'orientation du 27 décembre 2016 pour l'action sociale ministérielle en 2017, rappelle que « l'action sociale constitue un élément essentiel de la politique ministérielle de ressources humaines (...) avec des finalités qui restent pérennes :

- L'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Le soutien aux agents, actifs ou retraités, les plus fragiles. »

Le CDAS de Paris a examiné le bilan de l'action locale 2016.

Concernant l'arbre de Noël (63% du budget) Solidaires Finances a demandé la tenue d'un groupe de travail destiné à explorer de nouvelles pistes afin de trouver un équilibre entre les différents postes (spectacle, chèques cadeaux friandises) de cet événement et de trouver d'éventuels nouveaux spectacles pour les enfants.

Solidaires Finances a (re)demandé que les autorisations d'absence pour assister au spectacle soient étendues sur la journée.

Les mini colo de la Toussaint : le bilan 2016 a montré une baisse de la fréquentation de ces colos, due en grande partie aux dates atypiques de 2016.

Pour 2017 nous avons tenté, dans un budget contraint de varier les destinations et la nature des colos.

Solidaires Finances s'est prononcé contre la revalorisation de la part contributive des familles.

Manifestation des retraités : tous les ans le CDAS de Paris consacre une sortie sur un jour pour l'ensemble des retraités, cette sortie rencontre un véritable succès et ne peut satisfaire toutes les demandes, sous l'impulsion notamment de Solidaires Finances et de la nouvelle équipe de la délégation de nouvelles journées seront mises en œuvre en 2017 sur Paris.

Action en faveur des Actifs : Suite à groupe de travail mis en place à la demande notamment de Solidaires Finances et sous l'impulsion de la délégation de nouvelles actions en faveur des actifs ont été décidées. Le bilan mitigé de la mise en place de la carte CEZAM a été tiré. L'expérience ne sera pas renouvelée pour 2017. D'autant plus que cette carte reste proposée avec d'autres actions loisirs par le SRIAS (section régionale interministérielle de l'action sociale), le lien pour vous rendre sur le site www.srias.ile-de-france.gouv.fr.

Les organisations syndicales ont opté pour des sorties en faveur des actifs. Le CDAS participe à hauteur de 50% du prix de la prestation. Les places pour ces sorties étant contraintes, les bénéficiaires seront départagés selon l'indice du Grade.

Actions de santé Publique : Ces actions consistent en la tenue de conférences dont une en partenariat avec la MGEFI. Elles rencontrent un grand succès notamment celle avec la MGEFI qui se déroule sur plusieurs sites du Ministère (Bercy, Réaumur, Vitalys, site de l'INSEE...) ce qui donne ainsi à l'ensemble des agents la possibilité d'y participer, sinon ces actions se déroulent à Bercy. Solidaires Finances exige chaque fois que des autorisations d'absence soient données aux agents désirant se rendre à ces conférences afin que ces dernières ne soient de fait pas uniquement fréquentées par les agents de Bercy, Solidaires Finances exige de même que des autorisations d'absences soient également octroyées pour les dons du sang.

Pour 2017 Les actions retenues sont les troubles musculo-squelettiques, le diabète et la maladie Alzheimer en partenariat avec la MGEFI.

Une part du budget d'action locale est consacré à des consultations spécialisées

Bilan des consultations spécialisées : ces consultations sont de plus en plus demandées et le taux de satisfaction des agents est très important, si les consultations des avocats et notaires restent classiques (droit de la famille, droit civil, médical, pénal, succession, immobilier, donations, PACS, droit fiscal) celles des psychologues sont de plus en plus liées à des problèmes d'ordre professionnel de souffrance au travail et de management.

Les avocats, notaire, psychologue sont à votre disposition sur rendez-vous pour répondre à vos interrogations et vous conseiller. Ces permanences se tiennent dans les locaux de la délégation.

Professions	TEL. prise de RDV	Lieu du RDV
AVOCATS : droit de la famille, civil, pénal	01 53 44 27 80 01 53 44 27 81	5, pl. des Vins de France 75573 PARIS Cedex 12
NOTAIRE : famille, succession, donation, immobilier fiscalité		
PSYCHOLOGUE : tant à titre personnel que professionnel		
Conseillères en économie sociale ou familiale : agents en difficultés financière	Contacter assistante sociale du secteur (nom sur ULYSSE PARIS rubrique Action sociale) ou à défaut : 01 53 44 27 80 - 01 53 44 27 81	

Pour Solidaires Finances l'action Sociale doit permettre de retrouver du lien social et aider les agents à mieux supporter leurs difficultés quotidiennes, personnelles ou professionnelles. Une action sociale de qualité et efficace est une action sociale qui dispose de véritables moyens humains et financiers.

Victoire de la grève du nettoyage aux Finances Publiques

Le nettoyage des sites : une sous traitance en cascade

Le nettoyage des centres des Finances Publiques de Paris est assuré par des prestataires, dans le cadre d'appel d'offres nationaux organisés désormais par l'UGAP, une centrale d'achat publique.

Au 1er janvier 2017 c'est la société Incub Ethic qui a remporté le marché.

Cette société sous traite l'activité de nettoyage de nos sites à trois autres sociétés : Novasol, VDS, et ISS.

Des infractions au code du travail à chaque changement de prestataire

Lors des changements de prestataires, les entreprises du nettoyage ont obligation de reprendre les salariés travaillant sur les sites avec les clauses de leur ancien contrat.

Mais, en janvier 2017 des salariés ont constaté la non-reprise de leur ancienneté, le non remboursement des Pass Navigo, la diminution des horaires, la réintroduction d'une clause de mobilité, le non-paiement de certaines heures, l'augmentation de la charge de travail, etc...

Pire, une salariée n'a pas été reprise par la société Novasol et un autre salarié, employé lui sur le site de Banque par VDS, est en procédure de licenciement.

Des pratiques connues de l'administration

Les salariés du nettoyage sont confrontés à ces pratiques à chaque changement de prestataire.

La politique de réduction des coûts dans notre administration aboutit à des contrats de nettoyage au plus bas tarif. De fait, pour grossir leurs marges, les prestataires baissent les rémunérations et la qualité du matériel de nettoyage, et se débarrassent sans remplacement des salariés ayant le plus d'ancienneté,

La DRFiP se défausse de sa responsabilité de donneur d'ordre, car le contrat est géré par l'UGAP.

Cependant, c'est la DRFiP qui est responsable des conditions de travail des agents des Finances Publiques, y compris au niveau de l'hygiène des sites, et c'est elle qui diminue l'enveloppe budgétaire alloué au

nettoyage.

Sur les problèmes récurrents du nettoyage, les salariés et l'intersyndicale parisienne ont déjà été reçu trois fois par la direction, lors des grèves de 2012, 2015 et 2017.

En faisant appel à la sous traitance, l'administration cautionne la surexploitation et les enfreintes au code du travail qui vont de pair avec ce système.

Et a minima, une administration chargée de faire respecter le droit en matière fiscale devrait obliger les sous-traitants à respecter la réglementation du travail.

Grève victorieuse sur le site de Godefroy Cavaignac (11ème)

Marie Chibaco, salariée depuis 2009 sur ce site, n'a pas été reprise par la société Novasol.

Pour sa réintégration et pour faire valoir l'ensemble de leurs droits, les salariés de ce site se sont mis en grève pendant presque quatre semaines. Chaque soir, ils sont restés devant leur site à tracter au public et aux collègues, à crier leur colère et leurs revendications.

Novasol a fini par plier après quatre semaines de grève et suite à un rassemblement devant leurs locaux à Saclay.

Les revendications de l'intersyndicale

Chaque année, l'hygiène des locaux se dégrade dans les services, et la DRFiP est dans l'incapacité de fournir aux agents-e-s des locaux propres, donc de remplir ses obligations d'employeur en matière d'hygiène.

Pour y parvenir, il faut ré-internaliser les tâches de nettoyage, et dans cet objectif :

- que la DRFiP intervienne auprès des sociétés Novasol et VDS pour le respect de la convention collective et du droit du travail ;
- l'insertion dans les contrats de clauses sociales plus contraignantes ;
- que le budget du nettoyage soit revu à la hausse pour répondre aux besoins de propreté des locaux et de respect des salarié-e-s du nettoyage ;
- le remplacement des agents publics Berkani partant en retraite.



Bulletin d'adhésion 2017

Solidaires Finances Publiques Paris

Coupon à remettre à votre correspondant ou à renvoyer à notre trésorière :
Anne BOUTET, SIP Grenelle/Javel, 13/15 rue du Gal Beuret - 75015 Paris

IDENTIFIANTS

N° DGFIP (6 chiffres) N° ANAIS (10 chiffres)

NOM d'usage Prénom

NOM de naissance Date de naissance/...../.....

Cadre : Grade : Echelon : Indice :

Montant de la cotisation → [] Temps partiel %

Informations professionnelles

Service :

Site :

@

☎

Ces informations sont obligatoires

Informations personnelles

Adresse perso :

.....

@

☎

Ces informations sont facultatives,
tu pourras les modifier dans ton profil sur solidairesfinancespubliques.org

Je souhaite recevoir des informations par mail OUI NON Signature :

Je souhaite adhérer à Solidaires Finances Publiques OUI NON

POUR
S'INFORMER...

Le site internet : <http://www.solidairesfinancespubliques.info/75/>

La page Face Book : <https://www.facebook.com/SolFiPParis>