

## Appel à la grève le 22 mai 2018

**Ce sont désormais les 9 fédérations de fonctionnaires qui appellent ensemble à l'amplification de la mobilisation et à une nouvelle journée de grèves et de manifestations le 22 mai 2018.**

Réunies le 10 avril 2018, les organisations syndicales CFE/CGC – CFTC – CGT – FAFP – FO –FSU – SOLIDAIRES réaffirment qu'elles ne partagent ni l'orientation, ni la méthode, ni le calendrier proposés par le gouvernement dans son document d'orientation intitulé «Refonder le contrat social avec les agents publics.» Les organisations ne partagent pas davantage les objectifs poursuivis par le gouvernement consistant à réduire le périmètre de l'action publique avec la perspective d'abandon voire de privatisation de missions publiques.

Porteuses de propositions et de revendications, elles demandent l'ouverture de discussions sur d'autres bases. Elles exigent un dialogue social respectueux des représentants des personnels .Le Statut général des fonctionnaires, leurs statuts particuliers et leurs régimes de retraite doivent non seulement être préservés mais aussi développés. Enfin, les organisations syndicales exigent que des dispositions soient prises pour faire respecter l'égalité

professionnelle et gagner de nouveaux droits. Le développement des missions de service public au service de l'intérêt général nécessite la création d'emplois statutaires dans les services qui en ont besoin et un nouveau plan de titularisation. Pour cela, elles décident d'organiser des rassemblements lors de la prochaine réunion traitant de cette question avec l'Administration.

Les organisations rejettent le projet de suppression de 120 000 emplois et le recours accru au contrat qui dégraderont les conditions de travail des agent-es. Elles considèrent que le développement de la contractualisation constitue une attaque contre le statut de même que la possible rémunération «au mérite» assise sur des critères antinomiques de ceux du service public. Après avoir obtenu un rendez-vous salarial au mois de juin, les organisations exigent que le gouvernement en donne maintenant le contenu qui doit permettre une réelle amélioration du pouvoir d'achat pour toutes et tous les agent-es.

### Sommaire:

- Appel à la grève le 22 mai 2018
- Cap 22: Kesako
- CHSCT du 12 mars 2018
- Les infos du CHSCT ; le 3 mai 2018 : boycott du CHSCT
- Norbert Alter, « Donner et prendre. La coopération en entreprise »
- Intersyndicales femmes 2018
- 2ème rencontre de VIGIE sur le thème de la discipline ; CAPiste et pourquoi pas moi ?

## CAP 2022 : KESAKO

Le comité pour l'action publique, entériné depuis le 26 septembre 2017 est en fait en charge de transformer le numérique de l'État. A priori, ça pourrait être une bonne chose au regard des matériels mis à notre disposition pour nous permettre d'effectuer nos missions.

Seulement, c'est tout le contraire qui se profile à l'horizon de 2022.

Le plus important des 8 groupes de travail est sans doute celui de l'optimisation de l'informatique existante. Il faut réduire les coûts, les rationaliser en développant des interfaces de programmation inter-administrations.

Ensuite, il faut améliorer les fonctions liées à l'hébergement des données en réduisant les data-centers et en les confiant au privé.

L'État devient une plateforme de données ouverte à tout citoyen qui en fera la demande. C'est l'arrivée au galop de l'intelligence artificielle.

La gestion des ressources humaines doit aussi être repensée par une mutualisation des données telle que le nouveau SIRHIUS. Cette gestion dans un premier temps régionalisée, sera ensuite élargie à l'ensemble des administrations.

Pour toutes ses pistes envisagées officiellement mais déjà bien en marche dans les faits, va être engagée une stratégie d'accompagnement pour la transformation numérique.

Les mots du président sont très clairs : « il faut une réforme essentielle de la fonction publique ».

Le résultat de ces décisions est bien sûr une crispation et une grande déception des syndicats car il est évident que le dialogue social est inexistant. On parle de plus en plus de fonction publique mais on est loin du service public.

Devons nous laisser notre place au privé qui, sans formation va faire notre travail en rationalisant les coûts ? C'est une question qui, encore plus aujourd'hui reste posée.

Solidaires finances publiques n'est pas de cet avis et invite l'ensemble des agents de notre ministère à donner leurs avis dans un forum permettant de faire comprendre au gouvernement actuel qu'il est dans l'impasse et que ses propositions ne permettront pas de répondre aux besoins d'un service public de qualité tel que les citoyens français le souhaitent.

### **Les déclinaisons possibles du Comité action publique (CAP 22) annoncées par le DG :**

- Constitution possible d'un réseau unique de recouvrement,
- Aménagement, voire suppression, de la séparation ordonnateur/comptable et création d'agences comptables,
- Accélération de la rétractation du réseau,
- Bouleversement de la gestion RH des agents des finances publiques,
- Affaiblissement continu du dialogue social...

A chaque rencontre avec le Directeur Général, les organisations syndicales de la DGFIP ont rappelé les revendications des personnels, la place et les moyens que doit avoir notre administration au cœur de l'État

Les représentants Solidaires ont débuté cette séance par la lecture de la déclaration liminaire suivante :



**Déclaration liminaire au CHSCT du 12 mars 2018**

Nous tenons à dénoncer les propos tenus par le 1er ministre et le ministre des comptes et de l'action publique à l'encontre des fonctionnaires :

- remise en cause du statut,
- mise en place d'un « plan social » appelé « plan de départs volontaires »,
- remise en cause des instances représentatives du personnel notamment les CHSCT et des commissions paritaires,
- remise en cause de l'égalité d'accès à la fonction publique,
- remise en cause de la valeur du point,
- individualisation des primes,
- suppression du plan ministériel de qualifications,
- sans omettre le gel de la valeur du point, le rétablissement du jour de carence, la diminution des effectifs, suspension du « protocole PPCR »...

Des propos auxquels s'ajoutent :

- les incertitudes quant au maintien des résidences qui nuisent à la sécurité de l'emploi,
- la remise en cause des règles de mutation,
- les emplois non pourvus qui impactent les conditions de travail

Autant d'attaques qui ne contribuent pas à aborder sereinement la « **note d'orientation ministérielle santé, sécurité et conditions de travail de 2018** », puisque les annonces et les réalités des services hypothèquent les conditions de travail.

En effet à l'ordre du jour figurait la présentation de la lettre d'orientation. Cette note d'orientation 2018 est tournée vers l'accompagnement des nouvelles structures. Et face aux risques psychosociaux, pas de problème, on sent bien que le traitement est sous-jacent, le rôle de la médecine de prévention est revalorisée. Ben tiens ! Depuis le temps que Solidaires disait que les propositions n'étaient pas à la hauteur pour pouvoir recruter ! Voilà que maintenant nos énarques se rendent compte qu'on ne fait pas d'omelette sans casser des œufs et qu'il nous faudra des médecins pour ramasser les blessés.

Néanmoins la note d'orientation permet de faire évoluer la fiche d'impact souvent trop succincte vers un dossier d'impact plus complet, devant mieux permettre d'évaluer les risques et d'exiger la mise en place de la prévention.

Était également à l'ordre du jour la fiche d'impact sur l'expérimentation de la dématérialisation du dossier 2004 des dossiers professionnels. Les documents papier reçus dans les SIE et utiles au dossier 2004 des professionnels sont scannés par le SDNC afin d'être archivés de manière dématérialisée. Une nouvelle organisation sur cette tâche qui n'a pas appelé de contre indication. Simple à mettre en œuvre, permettant assez de souplesse, elle concerne assez peu de documents pour chaque SIE. Par contre sa généralisation assurera du travail au SDNC qui doit toujours rechercher sa pérennité dans l'évolution des tâches et des structures

Les représentants au CHSCT ont lors de cette séance, rendu compte des visites de leur délégation au SDNC et sur le CFP de St Germain en Laye, rue de la Paix. Sur le SDNC, nous avons pu nous rendre compte de l'attention portée à la qualité de vie au travail et à la prévention. Il n'en a pas été de même sur le CFP de la rue de la Paix où le bâtiment vieillissant et les restructurations des bureaux engendrent de réelles difficultés. Solidaires Finances espère vivement que cette visite permettra à la direction de réaliser les améliorations attendues, et attends les propositions de dépenses en ce sens.

Cependant, rien n'est simple par rapport à celle-ci, si la société Taquet nous a rendu un beau rapport sur une proposition de rénovation de l'éclairage extérieur du CFP de Poissy, rue St Barthélémy, nous n'avons pas encore les devis pour pouvoir voter cette action.

Malgré tout la prévention en matière de risques psychosociaux avance. La société SI2P nous proposant le volet dédié au management dans les suites de nos travaux de prévention sur le métier d'accueil à la DDFIP.

A également été voté la réfection du chemin d'accès à V12, encore un peu de patience, et on aura bientôt fini de se tordre les pieds sur les plots de ciments !

## Les infos du CHSCT

### Visite préalable de chantier du chemin d'accès piétons V12

Pour résumé:

Enrobé de 2.2m de large depuis le portillon d'accès (agents, contribuables) au 12 rue de l'école des postes jusqu'au parking située côté rue du pré au bois, proche cantine.

L'enrobé couvrira également sur une bande un plus large le passage vers l'entrée de l'accueil (actuellement en plots).

Pendant les travaux, la zone en chantier devra être inaccessible (portillon compris).

Pour ce faire :

- côté 12 rue de l'école des postes, le second portillon devrait être ouvert jusqu'à 19H pour l'accès des agents et contribuables.

- côté rue du pré aux bois (accès parking et cantine) :

- le portillon sera maintenu ouvert pendant les horaires de cantine; le code du digicode devrait être communiqué aux agents pour leur entrée et sortie pendant les travaux.

- l'escalier menant en contre bas à la cantine sera condamné (zone de travaux) et remplacé par l'accès situé à 10m par rampe accédant à la cantine.



## Le 3 mai 2018 : boycott du CHSCT

Compte tenu du bilan alarmant recueilli par les outils tel que baromètre social, fiches de signalement, déclarations d'accident de service, enquêtes et rapports des acteurs de prévention, droits d'alerte des représentants CHSCT, compte tenu du contexte national, les représentants des personnels du CHSCT 78 ont exprimé leur désaccord en boycottant la séance plénière du 3 mai 2018. Les représentants ont lu une déclaration liminaire intersyndicale reprenant les revendications du tract « Alerte aux conditions de travail ! »

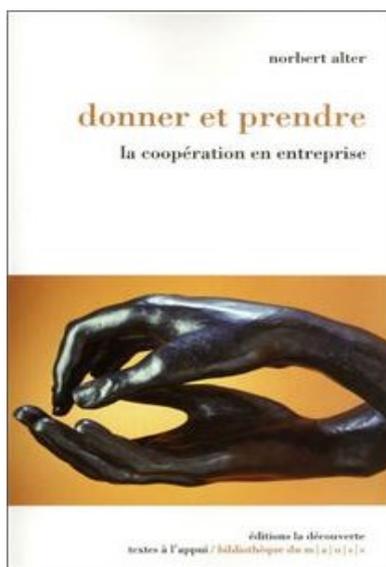
Ce comité sera reconvoqué ultérieurement.

## Citation à méditer

*« La liberté de l'humain c'est de choisir ses aliénations »*

Robert Neuberger, psychiatre psychanalyste dans le reportage « La mécanique du burn out » présenté sur France 5 le 14/2/2018.

A voir sur : <https://www.youtube.com/watch?v=VWC6Y1gimDI>



**Norbert Alter** est un sociologue français. Il est actuellement professeur de sociologie à l'université Paris Dauphine, codirecteur du master Management, Travail et Développement social, et membre du laboratoire DRM (Dauphine Recherche en Management)<sup>1</sup>. Il a dirigé le CERSO (Centre d'Etudes et de Recherches en Sociologie des organisations) de 2000 à 2008.

Avant de rejoindre l'Université Paris Dauphine il a été sociologue à France Telecom puis enseignant-chercheur au CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers).

Le titre de cet ouvrage résume bien sa thèse : la coopération en entreprise n'a rien de désintéressée, un don n'est jamais gratuit mais oblige la personne qui a reçu. Le don, en effet, ne se réduit pas à l'altruisme, mais est au contraire un moyen stratégique sans pareil pour obtenir une chose dans le monde du travail. Cela ne veut cependant pas dire qu'il se réduit à une pure logique marchande.

L'auteur réaffirme la part « primitive », c'est à dire sociale de tout échange. Les relations de travail ne sont ainsi pas toutes régies par des contrats, mais par la coopération, l'échange de type don-contre don, dans lequel il faut donner, recevoir et rendre. Aider les autres en prenant du temps à soi, rendre les personnes aidées « endettées » vis-à-vis du collègue ayant rendu service, sont autant de stratégies

d'échanges permettant la transmission des connaissances, l'entraide et la cohésion d'équipes. Ainsi la coopération repose sur des affinités personnelles, des liens affectifs, qui se tissent au fur et à mesure des échanges. Les émotions qui passent dans les échanges jouent un rôle structurant dans l'évolution du lien de coopération, elles donnent un sens à la relation.

L'échange permet l'appartenance à un groupe. Ainsi la coopération repose en premier lieu sur la confiance qui existe au sein d'un groupe ou d'un réseau d'échange.

Le travail de Norbert Alter sur les relations de travail met bien en évidence le caractère ambivalent et contre intuitif du don. Ni complètement gratuit, ni calcul instrumental, il repose sur des normes et des attentes complexes qui structurent les relations professionnelles et déterminent l'efficacité des entreprises

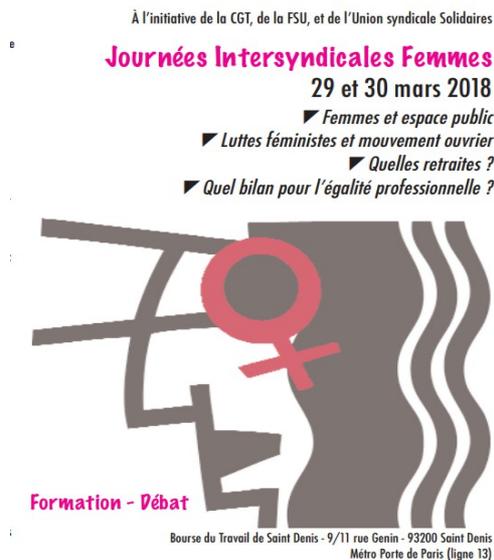
En quoi l'échange favorise-t-il l'efficacité ? Il crée de la complicité, de la confiance.

Mais cela pose un gros problème au management. Les responsables savent que le lien social est indispensable pour le bien être au travail et le fonctionnement des équipes, mais comme ils ne savent pas le mesurer ils l'écartent de leur préoccupations. Ce faisant ils démobilisent leurs personnels et cherchent à maîtriser les temps de convivialité, en instituant certains moments festifs . Alors qu'ils devraient laisser plus de souplesse à leur personnel pour qu'ils puissent organiser eux-mêmes ces moments.

Mais s'ils ne le font pas c'est qu'ils n'ont pas été formés à croire que les gens s'engagent spontanément à bien faire leur travail. Ce qu'ils font pourtant eux-mêmes en ne faisant pas confiance à leur personnel et en cherchant à les mobiliser, ce qu'ils font lorsque les chefs de service ne remettent pas en cause leur dirigeant, pour ne pas mettre leur carrière en danger.

Ainsi aujourd'hui, changer est devenu une norme et le manager qui laisse les choses en l'état est considéré comme inactif. Ces changements incessants coupent ainsi l'initiative aux salariés, remettant en cause les interactions naturelles des travailleurs et induisant de la souffrance au travail.

## INTERSYNDICALES FEMMES 2018



Ces deux journées qui ont rassemblé plus de 400 femmes et quelques hommes des syndicats Solidaires, CGT et FSU ont été l'occasion d'avoir de nombreux débats. En effet 4 plénières étaient organisées sur des thématiques d'actualité dans le mouvement féministe.

Le débat autour de « Femmes et espace public » a permis de questionner le genre de la ville, en réfléchissant par exemple à un urbanisme qui ne soit pas le reflet de discriminations sexistes. Les villes sont des reflets des organisations sociales et on constate un accès inégal à la ville notamment pour les femmes. Les intervenantes ont fait part de leurs recherches sur le terrain à travers des discussions dans les quartiers en France mais aussi sur d'autres continents, et l'organisation entre autres, de cartes sociales où les femmes font part des trajets qu'elles font régulièrement et comment elles occupent la ville.

Dans un second débat nous avons travaillé sur « Les luttes féministes et le mouvement ouvrier » : après une introduction de l'historienne Michèle Perrot qui a rappelé comment les femmes étaient entrées sur le marché du travail et du coup comment elles avaient investi les syndicats faisant souvent face aux réticences des hommes militants dans un premier temps. La syndicaliste Fabienne Lauret est venue

exposer son expérience d'ouvrière dans les usines Renault à Flins puis Fanny Gallot, historienne, est revenue sur la façon dont les ouvrières ont révolutionné le travail et la société à travers les luttes dans les usines de Moulinex et de Chantelle des années 60 aux années 90.

La seconde journée s'est ouverte avec un débat sur les retraites : une camarade de la CGT a décrypté les mécanismes des propositions d'Emmanuel Macron et expliqué pourquoi le modèle « à la suédoise » tant vanté actuellement par les libéraux serait vecteur d'encre plus d'inégalités pour les pensions des femmes. Elle a aussi rappelé que les écarts de pensions entre les femmes et les hommes étaient actuellement de 14 % dans la fonction publique. Une camarade basque du syndicat ELA a ensuite raconté leur lutte victorieuse dans de nombreux Ephad suite à 370 journées de grève. Cette lutte syndicale et féministe a permis de conquérir de nombreux acquis pour les salariées dont 140 € d'augmentation mensuelle et la prise en charge de 100 % de leur salaire en cas d'arrêt maladie.

Enfin une dernière table ronde a rassemblé Sophie Pochic, sociologue et Delphine Brochard, économiste qui viennent de remettre un rapport à la Dares sur l'égalité professionnelle dans les entreprises. Alors que la loi de 2012 menace de sanctions financières les entreprises qui n'ont pas mis en place des négociations et un plan sur l'égalité femmes-hommes, les chercheuses ont rappelé que dans 60 % des entreprises aucun accord n'avait encore eu lieu et que seulement 0,2 % d'entre elles avaient été sanctionnées. Elles ont expliqué le contenu des accords ou des plans quand ils existaient et mis en garde sur certaines dérives de l'application de cette loi comme la tonalité maternaliste de ces accords, le manque d'indicateurs dans les textes produits, la difficile appropriation par les acteurs et actrices et l'égalité élitiste généralement produite.

Nous avons conclu nos travaux avec une réflexion sur la préparation du 8 mars 2019, la nécessité de le concevoir comme une journée de batailles interprofessionnelles et intersyndicales et l'importance du slogan politique de Grève des femmes qui s'adresse à toutes les femmes qu'elles soient salariées ou non.

## 2ème rencontre de VIGIE sur le thème de la discipline

Après qu'ai été publié en première page d'Ulysse le 18 avril 2018 le message du Directeur général « relevé des sanctions disciplinaires prononcées en 2017 » Solidaires Finances Publiques vous rend compte de la 2ème rencontre de VIGIE sur le thème de la discipline dans la fonction publique et ses évolutions qui s'est tenue le jeudi 12 octobre 2017. A cette occasion, ont été abordées la place de la discipline dans les rapports hiérarchiques, le contentieux disciplinaire.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires consacre le principe selon lequel le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité, et veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il pourrait se trouver. Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

L'optique d'une procédure disciplinaire ne va sans évoquer une potentielle défaillance de la hiérarchie. Il appartient donc au chef de service, notamment à titre préventif et après avis des représentants du personnel, de veiller au respect de ces principes déontologiques.

En cas de suspicion, il peut être envisagé la suspension de fonctions. Il s'agit d'une mesure dite conservatoire prise par l'administration qui décide d'écarter momentanément du service un agent, titulaire ou non, qui a commis une faute grave. Cette mesure d'éloignement est prise dans l'intérêt du service public et/ou dans l'intérêt de l'agent lui-même. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une sanction disciplinaire, la suspension fait grief et engage la responsabilité de la hiérarchie.

Par la suite, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la preuve peut être apportée par tous les moyens.

Le juge ne peut pas réviser toute la décision car l'évaluation des faits est réalisée par l'administration qui est la mieux placée.

A titre d'exemple, un fonctionnaire de police peut voir sa responsabilité engagée si son compte n'est pas sécurisé et permet à tout public de consulter des propos devant rester privés.

## CAPiste et pourquoi pas moi ?

Qu'est ce que ce truc ?

Un Capiste est membre d'une commission administrative paritaire (CAP), c'est une instance administrative paritaire mise en place en 1982 . Il s'agit d'une instance de représentation et de dialogue qui est consultée au sujet des questions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires. Elles sont le moyen d'associer les personnels à travers leurs représentants à la gestion de leur carrière. Elles émettent des avis ou des propositions sans se substituer à l'administration qui décide en dernier ressort.

Alors elles font quoi ces CAP ?

Elles siègent

- à l'occasion des promotions en liste d'aptitude de C en B et de B en A

-pour la titularisation des agents

-Si une mise en disponibilité est refusée

-en cas d'appel suite à l'entretien professionnel

-en cas de refus d'un congé pour formation professionnelle

-en cas de refus d'un congé pour formation syndicale

-en cas de refus de temps partiel

- en cas de refus de décharge d'activité en matière d'exercice des droits syndicaux
- en cas de sanction disciplinaire
- en, cas de détachement ou de réintégration
- en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle
- pour la mutation des agents
- pour les 1ères affectation suite à recrutement ou promotion.

**Au niveau local on siège pour les listes d'aptitude, pour les notations et les mutations.**

Et moi je fais quoi ?

Je me dis que c'est mon affaire et que je dois prendre ma part, parce que qui mieux que moi peut me défendre et défendre les autres

Et comment je fais ?

Je contacte mon correspondant Solidaires Finances Publiques78 pour proposer ma candidature.

Que faut-il faire ?

Se proposer si je suis un homme car il en faudra 1/3 sur les listes , si je suis une femme car il en faudra 2/3 sur les listes car il faut représenter la juste proportion des agents de la DDFIP 78.

Et si je ne le fais pas ?

Les agents ne seront pas défendus par des élus formés et assistés par Solidaires Finances Publiques. Parce que des collègues tirés au sort par l' Administration sur les listes électorales, comme pour les jurys d'Assise, ne me défendront pas au mieux de mes intérêts. Parce que l'importance des CAP locales va s'amplifier avec la suppression des règles nationales annoncées par Mr Parent. Parce que je ne veux pas n 'avoir rien à dire pour mon avenir à la DGFIP. Parce que je veux être acteur de ma vie professionnelle et ne veux pas que d'autres décident à ma place.

**Pour toute question, pensez à contacter les représentantEs du syndicat. Vos représentantEs locaux :**

<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>	<b>Siège</b>
IsabelleWenger-Artz	Secrétaire	CTL/ CAPLA
Agnès Maunoury	Secrétaire Adjointe	CHSCT
Jeannine Thery	Secrétaire Adjointe	CDAS/CTL
Carole Delande	Trésorière	
Michel Meyer	Trésorier Adjoint	
Pascal Julienne		CHSCT
Cécile Salomé		CTL/ CAPLA
Virginie Quinet Cathala		CTL
Pascale Boguais		CDAS
Catherine Martinez		CDAS
Olivier Delcroix		CAPL B
Dominique Meyer		CDAS
Isabelle Perche		CAPL B
Philippe Tijou	Délégué Comité de Liaison des retraités	
Gaël Herbelleau		suppléant CHSCT/ CAPLC
Diane Mottan		

**[Solidairesfinancespubliques.ddfip78@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:Solidairesfinancespubliques.ddfip78@dgfip.finances.gouv.fr)**

**Tel : 07 81 54 58 34**

