



Éditorial

Finies les vacances et,...

Austérité et/ou rigueur ? Toujours le même refrain...

Le chômage et la paupérisation augmentent, la consommation des ménages s'effondre, les plans de licenciements se succèdent, les pays européens sont en récession ou y entrent... Et le gouvernement ne voit qu'une seule solution : renforcer encore les politiques qui ont failli : austérité, baisse des dépenses publiques, aides aux entreprises (sans contrepartie !) et « détricotage » du code du travail.

Après un mélodrame servi par des médias complaisants, le gouvernement a trouvé sa voie : « *l'ennemi* » n'est plus la finance, c'est le coût du travail ! Le Premier ministre « socialiste » l'a clairement exprimé devant les patrons du MEDEF aux anges : « *Il y a un problème du coût du travail en France* ». Et, dans une interview au Point, le nouveau ministre de l'Économie de l'industrie et du numérique, veut culpabiliser les salariés : « *Il faut sortir de ce piège où l'accumulation des droits donnés aux travailleurs se transforme en autant de handicaps pour ceux qui ne travaillent pas* ».

En d'autres termes, les salariés devraient être raisonnables et faire des efforts ! Pendant ce temps, les plus riches (multinationales, banques, actionnaires, etc.) continuent de s'enrichir. Qui parle de l'augmentation constante des dividendes versés par les entreprises du CAC 40 (plus de 30% en 2013) ? Qui parle de l'analyse de l'économiste Michel Husson prouvant qu'« *Un salarié travaille aujourd'hui environ six semaines et demie pour les actionnaires, contre deux semaines il y a trente ans.* » ?...

Depuis début 2014, vigilante sur ce dossier fondamental, l'union syndicale **Solidaires** a lancé une campagne d'informations et de mobilisation sur le thème : « **Les capitalistes nous coûtent cher** ». Cette campagne « rendre coup pour coût », relayée par **Sud Centrale Solidaires** est régulièrement actualisée sur les sites internet.

... doublé d'attaques contre la Fonction Publique et son statut...

La déclinaison de cette politique dans la Fonction Publique vous est bien connue : blocage du point d'indice (et des salaires) depuis 2010, réduction des effectifs et des missions, restructurations... et cela va continuer.

Ainsi, la ministre de la Fonction Publique, Marylise Lebranchu, souhaite « *...une profonde rénovation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations, et une réforme de la gestion des ressources humaines* » (communication du 27/08/14 sur les PPCR notamment). Il s'agirait, à l'en croire, de simplifier la gestion des ressources humaines, favoriser la mobilité entre fonctions publiques, réduire le nombre de corps, redonner de l'espace au dialogue social, restaurer une véritable échelle de rémunération, fluidifier les déroulements de carrières... Pour aller vers cet « avenir radieux », la ministre va ouvrir deux négociations sur l'avenir des agents et sur la qualité de vie au travail. **En réalité, il s'agit de casser le statut de la Fonction Publique.**

Dans nos ministères, les fédérations des Finances sont conviées à des discussions sur la « **Revue des missions ministérielles** », elle aussi dans l'objectif d'économies.

... Ensemble, changeons de refrain !!!...

Ne nous laissons pas troubler par les chantages du faux « réalisme » qui conduisent le pays dans le mur. Le réalisme, c'est de se battre pour conserver, voire développer des services publics répondant aux besoins de justice sociale et du mieux vivre ensemble.

Le réalisme, c'est de défendre notre pouvoir d'achat, nos conditions de travail, notre statut, nos missions... Pour cela, la mobilisation, dans la plus large unité possible, de tous les agents de la Fonction Publique, devient plus que jamais une impérieuse nécessité.



Échos des luttes

23 septembre, mobilisation contre l'hôstérité

Le secteur sanitaire, social et médico-social est soumis depuis plusieurs années à une cure « d'hôstérité ».

Fermetures de services et d'établissements, dénonciations des accords RTT, déqualifications, dégradations des conditions de travail et des prises en charge des usagers sont le lot quotidien.

Un mouvement de grève avec un grand rassemblement devant le ministère de la santé à Paris, à l'initiative de syndiqué-E-s et de non syndiqué-E-s des hôpitaux publics aura lieu le 23 septembre pour dire.

« **Non aux politiques d'austérité.** »

PPCR, Attention danger !

Les premières discussions Fonction publique concrètes autour des Parcours professionnels, des carrières et de la rémunération (PPCR) devaient débiter le 9/09.

Elles ont été repoussées.

Les **fédérations des fonctionnaires** sont aux aguets. Elles se réunissent en **interfédérale le 15/09.**

Affaire à suivre !

Régime IFSEEP ou régime sec ?

Dès 2015, un nouveau système de prime -le RIFSEEP : « Régime Indemnitaire de Fonctions, de Sujétions, d'Expérience et d'Engagement Professionnel » - va étendre aux agents de catégorie B et C le lien entre primes et résultats individuels.

Un risque de mise au régime sec pour certain-E-s ?
Réunion d'infos le 29/09.



- ◆ LE 4 DÉCEMBRE ET POUR LA 1^{ère} FOIS AURONT LIEU LES PROCHAINES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES 3 FONCTIONS PUBLIQUES (ÉTAT, HOSPITALIERE, TERRITORIALE)
- ◆ DEPUIS LES « ACCORDS DE BERCY » SIGNÉS EN 2010, LES ÉLECTIONS AU **COMITÉ TECHNIQUE** (CT) PERMETTENT D'ÉLIRE LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DE MESURER LA REPRÉSENTATIVITÉ DE CHAQUE ORGANISATION SYNDICALE AYANT DÉPOSÉ UNE LISTE; TANDIS QUE LES ÉLECTIONS AUX **COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES** (CAP) ET **AUX COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES** (CCP) PERMETTENT DE DÉSIGNER LES ÉLUS DANS CHAQUE CORPS ET GRADE.
- ◆ PRÉSENT DANS LE PÉRIMÈTRE DE L'ADMINISTRATION CENTRALE (AC) DE BERCY DEPUIS 2000, **Sud Centrale SOLIDAIRES** A ENFIN OBTENU 1 ÉLU AU CT AC, LORS DES ÉLECTIONS D'OCTOBRE 2011.
- ◆ AVANT DE NOUS REPRÉSENTER DEVANT LES ÉLECTEURS, LE MOMENT EST VENU D'UN **BILAN ÉQUILIBRÉ DE NOTRE PARTICIPATION** A PARTAGER AVEC CHACUN(E) D'ENTRE VOUS.

En octobre 2011, pour la 1^{ère} fois depuis son apparition dans le périmètre de l'administration centrale de Bercy en 2000 (fusion Industrie et ministère de l'Économie), **Sud Centrale** ayant fait liste commune avec **Solidaires CCRF & SCL** est devenu représentatif.

Avec 9,32 % des voix, notre syndicat a enfin obtenu un siège au Comité technique en administration centrale des ministères économique et financier (CTAC).

Représentativité assumée

L'élue, Marie-Thérèse Deleplace et sa suppléante, Françoise Cornier, et divers expert-E-s nommé-E-s selon les sujets, ont défendu sans relâche les intérêts fondamentaux des personnels. Y ont été régulièrement dénoncés les cadrages budgétaires annonceurs de vagues annuelles de suppressions d'emplois, les dysfonctionnements dans les services et l'aggravation des conditions de travail qui en résultaient.

Confrontés à l'examen de textes organisationnels, arrêtés et décrets officialisant les réorganisations, nos représentant-E-s au CT AC ont su exiger que l'évolution de l'organisation et des conditions de travail consécutives à toute réorganisation ne soit pas absente des préoccupations. Chaque fois qu'une réorganisation l'ordonnait, nous avons demandé le respect de la réglementation en matière de dialogue social (article 48 du décret 82-453 du 28 mai 1982) qui prévoit que tout « **projet important** » de réorganisation fasse l'objet d'un avis préalable du Comité Hygiène et sécurité et Conditions de travail de centrale (CHS CT C).

En matière de Risques psycho sociaux (RPS) et de leur nécessaire prévention, **Sud Centrale Solidaires** a pris une part importante dans la lutte pour la prise en compte des difficultés dans certains services et de la souffrance au travail croissante. Et, s'est ainsi

fait l'écho des agents concernés :

- réorganisation de DRH 2 avec la mise en place de du CSRH (CT AC du 8 mars 2012) puis dans les Comités de suivi ;
- Service des Achats de l'État (SAE) confronté à un management vexatoire et à un nombre de départs ingérable courant 2012 ;
- dysfonctionnements à l'ONP depuis la création de ce Service à compétence nationale et interministériel et jusqu'à l'annonce de la suspension du raccordement au SI Paye le 7 mars 2014 ;
- difficultés réitérées au SIRCOM...

Participation active au CT et au CHS CT

La représentativité acquise dans les CT s'est traduite par notre présence au sein du CHS CT de centrale (CHS CT C). Celui-ci regroupe tous les services centraux de toutes les directions générales : DG-FIP, DGDDI, DGCCRF, INSEE et les services de l'administration centrale : SG, DGCIS, DGT, DB, DGAFF, SAE, ONP, AIFE...).

Avec 2 représentants titulaires de Solidaires Finances (soutenus par 2 suppléants et 1 expert permanent), nous avons contribué à organiser la coordination entre ces deux instances. L'exemple le plus éclairant de cette indispensable articulation est illustré par la récente réorganisation de la DGCIS désormais renommée Direction générale des Entreprises (DGE).

A force d'insistance de nos deux délégations, nous sommes parvenus à imposer l'inscription de cette réorganisation à l'ordre du jour du CHS CT C du 2 juillet 2014, soit deux jours avant son examen définitif par le CT AC du 4 juillet. Cela, même si, informés trop tardivement (à peine 8 jours avant la réunion), les représentants au CHS CT C ont refusé de rendre un avis, faute d'informations suffisantes. Cependant, ils ont obtenu qu'un suivi régulier et concerté soit réalisé.

Un bilan mitigé

Cependant, gardons-nous de toute exaltation. En effet, la tentation de l'administration d'inscrire les projets de réorganisations désincarnés à l'ordre du jour du CT AC uniquement dans un but d'examen formel des textes à publier au Journal officiel est prédominante. Le rejet de nos demandes répétées (SUD centrale Solidaires et la CGT le firent systématiquement) d'examen préalable de ces projets par le CHS CT caractérise l'orientation de la DRH. Ce n'est ni politiquement, ni juridiquement acceptable dans le cadre prétendu d'un « dialogue social » constructif. Le refus de donner accès aux rapports ayant présidé à certaines décisions -tant aux syndicats de centrale qu'aux fédérations des Finances-, constitue aussi un obstacle sérieux à une véritable concertation.

De fait, notre impuissance à mettre un terme aux suppressions massives d'emplois au SG, à la DGCIS... et à empêcher les remplacements nombreux de postes de catégories C et B par des postes de cadres supérieurs, nous indique que la pression doit continuer. Un rapport de forces reste à construire avec les agents, chaque fois que possible, afin de gagner.

Notre représentativité à renforcer

Au-delà de ce bilan mitigé, le travail accompli, la présence active et affirmée de notre type de syndicalisme, notre efficacité à faire avancer la transparence des dossiers, à « faire bouger les lignes » légitiment notre représentativité ; celle-ci doit non seulement être confirmée, mais se renforcer.

A quelques mois d'un nouveau mandat au CT AC, Sud Centrale Solidaires s'engage aussi à renforcer son travail d'informations auprès des agents (compte-rendus, site actualisé, réunions locales...)

Votez et faites voter SUD Centrale Solidaires et Solidaires Finances

Notre type de syndicalisme est non seulement utile dans le périmètre de la centrale, mais il est indispensable, vital pour l'avenir des personnels.

C'est pourquoi nous comptons sur vous.

C'est avec conscience et fierté du travail accompli que nos candidat-E-s se représenteront devant vous le 4 décembre 2014, en vous appelant à voter pour la liste **Sud Centrale** et **Solidaires CCRF & SCL**.

Partagez-vous nos valeurs ?

Notre syndicat s'appelle « **Sud Centrale Solidaires** ». Savez-vous ce que signifie le sigle **Sud** ? Ce sigle est une «marque» déposée par des militants exclus de la CFDT qui ont créé un nouveau syndicat à la Poste et aux télécommunications en 1989, au moment de la disparition du ministère des PTT (Loi Quilès du 2 juillet 1990).

Il s'agit d'un acronyme signifiant « **solidaires, unitaires et démocratiques** ».

Nous sommes très attachés à ces trois valeurs qui constituent les piliers de notre conception du syndicalisme.

Petit décryptage...

Solidaires : Notre syndicalisme est solidaire car il lie étroitement défense quotidienne des agents et transformation de la société. Les agents de nos ministères ne vivent pas en vase clos : ils ont des parents ou amis qui sont salariés, chômeurs, précaires. Notre stratégie et notre pratique syndicales s'inscrivent dans le contexte de l'interprofessionnel et bien évidemment dans celui de l'évolution la fonction publique et des services publics, ainsi qu'au niveau national, européen et international ; elles ont pour ambition de contribuer à ouvrir des brèches dans l'idéologie libérale. Nous soutenons les agents publics et les salariés du privé qui luttent pour la défense de leurs droits.

Unitaires : Notre syndicalisme est unitaire car nous savons que la construction de rapports de forces favorables aux salariés nécessite la recherche constante de ce qui unit plutôt que de ce qui divise.

Si vous partagez ces trois valeurs avec nous ; si vous appréciez ce syndicalisme exigeant, conscient, déterminé à assurer la défense de l'intérêt individuel et collectif des agents, ce syndicalisme porteur des valeurs de justice sociale ; utilisez les prochaines élections professionnelles pour rendre des couleurs au syndicalisme en Centrale, sur Bercy et dans la Fonction Publique.

CHS CT C, examen des risques de souffrance au travail

- ◆ Au-delà d'un travail de fond sur la prévention des Risques psycho-sociaux (RPS), le Comité Hygiène-sécurité et conditions de travail (CHS CT) s'est emparé d'une série de situations concrètes de souffrance des agents
- ◆ Les représentants de cette instance ont ainsi prouvé l'importance de son rôle et de ses compétences étendues aux conditions de travail
- ◆ Lors du dernier CHS CT C du 2 juillet, les situations prévalant au SIRCOM et à l'ONP ont à nouveau été examinées

SIRCOM

Ce service vient de connaître des dysfonctionnements avérés, au premier rang desquels l'absence d'un chef de service et son remplacement temporaire par un adjoint déjà parti vers d'autres cieux.

Dans ce contexte, la pression des cabinets ministériels s'est exercée directement sur les agents de 5 des 7 bureaux du SIRCOM.... De quoi y perdre la sérénité et la créativité réactive, qualités premières de la fonction « communication » dans des ministères d'importance. De fait, le phénomène de « mal-être au travail » était généralisé.

Questionnée par les syndicats du CT AC sur cette situation -, la DRH a (sans en informer les membres du CHS CT) ordonné la mise en place d'un dispositif spécifique de prévention des RPS.

DRH 3 a mandaté un médecin de prévention et une assistante sociale pour effectuer une enquête. Ces acteurs préventeurs ont rencontré les managers et visité 7 bureaux, réalisant 50 h d'interviews, toutes catégories et tous postes confondus.

Le 2 juillet, les conclusions de cette enquête ont été présentées au CHS CT C:

- ◆ les dysfonctionnements impactent les agents et suscitent leur mal-être (on s'en serait douté...);
- ◆ 20 % des agents sont considérés comme étant en « zone risque »;
- ◆ certains d'entre eux affirment que « travailler avec les cabinets rend fou ! »
- ◆ 2 personnes sont en « dépassement ».

Les représentants au CHS CT C ont déploré avoir appris l'existence de l'enquête de prévention RPS seulement a posteriori et exigé la **mise en place d'un suivi concerté**.



En Centrale, **Sud Centrale Solidaires** recherche constamment l'unité d'action qu'il impulse chaque fois que possible, notamment au sein du Comité Technique d'Administration Centrale (cf. article ci-contre) et lors de campagnes interprofessionnelles (réforme des retraites, mobilisations fonction publique...)

Démocratiques : Notre syndicalisme est démocratique car, à tous les niveaux, il repose sur la formule suivante « **Un homme ou une femme = une voix** ». Dans notre syndicat, le débat est libre et les décisions sont collégiales, réellement. Pour ne prendre qu'un exemple : dans dix jours, nous réunissons nos candidat-E-s en CTAC ou en CAP pour définir avec elles et eux comment nous adresser aux agents (à vous !). Nos candidat-E-s sont dans les services, à vos côtés. Ils partagent vos conditions de travail et de vie. N'hésitez pas à leur confier vos préoccupations pour qu'ils et elles nous en fassent part !

ONP

Chacun-E- a entendu parler de l'ONP, de ses ambitions initiales et de la décision gouvernementale de mars dernier de «suspendre» (en fait arrêter) tout raccordement au Système d'information Paye. Déjà échaudés par plusieurs années de dysfonctionnements, d'un management laissé aux mains des prestataires extérieurs ayant entraîné un turn-over incontrôlé, de nombreux agents ont dû chercher un autre poste (34/200 agents). En 4 mois, le nom du service a changé ; une organisation nouvelle a vu le jour, désormais limitée à 130 agents.

Cette situation était pourtant prévisible. Depuis plus d'un an, les représentants syndicaux du CHS CT C demandaient une enquête indépendante sur l'ONP. Enfin décidée en décembre, celle-ci ne sera finalement réalisée qu'un an plus tard !!!... Un peu trop tard ?

Les « hiérarchies » jouent-elles encore leur rôle ?

◆ Dans nos ministères, les personnels d'encadrement supérieur se complaisent de plus en plus dans une attitude de bons petits soldats (« *le petit doigt sur la couture du pantalon* ») ne contestant aucun ordre et encore moins quand ces ordres viennent des cabinets... ◆ Qu'ils s'interrogent sur la pertinence de ce qui leur est demandé ou pas, au final, tous obéissent docilement et « s'exécutent », carrière oblige... ◆ Et ce sont les agents qui trinquent et subissent des dégradations de leurs conditions de travail mettant en jeu leur santé morale, voire physique... ◆ L'expérience du SIRCOM, de l'ONP le prouvent, il y a urgence à saisir le CHS CT chaque fois que possible ◆

Sud Centrale Solidaires vous informe mais ne citera pas les services concernés ici, par volonté de protéger les agents en souffrance qui ont peur d'être encore plus maltraités s'ils étaient identifiés... Mais il portera certains de ces dossiers au CHS CT de Centrale.

Premier exemple

Au prétexte d'une insuffisance du nombre de dossiers traités, l'administration décide d'une restructuration (eh oui, encore une !). La hiérarchie accepte les nouveaux objectifs quantitatifs fixés (multiplication par 5 des dossiers traités), totalement incompatibles avec le nombre d'agents et les moyens dont ils disposent. C'est un naufrage organisationnel ; alors, pour que le navire ne sombre pas, les « petites mains » tentent d'écoper de leur mieux, écartelées entre leur volonté de faire du bon travail et les rythmes imposés.

Comment concilier l'inconciliable sans qu'apparaissent écœurement, démotivation, démoralisation ?...

Deuxième exemple

Dans cet autre service, une nouvelle procédure de traitement de dossiers est imposée : chaque dossier doit impérativement être bouclé dans la journée ; sont comptabilisés comme « traités », aussi bien les dossiers vraiment traités, que ceux « refusés » par absence

de réponse des intervenants extérieurs. Ces derniers dossiers feront ainsi plusieurs aller-retours avant d'être effectivement traités et gonflent facticement les statistiques... Ah, ce fameux culte du chiffre et de la « performance » !

Là encore, ce sont les gestionnaires qui font les frais de cette décision... Bel exemple de qualité et de simplification qui rend les agents perplexes, voire carrément « remontés » !

Troisième exemple

Là, un audit a pointé des dysfonctionnements, dont certains directement liés au « manque d'implication » d'encadrants intermédiaires. Mais chut ! Il serait politiquement incorrect d'évoquer cette difficulté (les chefs ont toujours raison, c'est bien connu...).

Alors, voici la version officielle : les agents n'ont pas tout compris lorsqu'ils qualifient de « *redondantes* », « *superflues* » voire « *inutiles* » certaines procédures internes... La hiérarchie sait ce qui est bon pour eux. Les agents doivent appliquer et tout devrait aller « *pour le mieux dans le meilleur des mondes* »...

C'était bien la peine de réaliser un audit pour arriver à cette conclusion... Quel gâchis humain et financier !

Quatrième exemple

Dans ce service, atterrit une demande totalement aberrante émanant d'un cabinet

ministériel. Que croyez-vous qu'il advint ? Le responsable saisi a-t-il osé évoquer **l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 qui permet de contester un « ordre manifestement illégal »** car matériellement impossible à réaliser sans mettre en péril l'intégrité physique d'agents, voire de citoyens... Que nenni ! Ce responsable a transmis l'ordre à un agent qui aurait été tout à fait en droit, « **face à un danger grave et imminent** », d'**appliquer le droit de retrait prévu par le décret n°82-453**.

La question, qui a déjà mobilisé le secrétaire général et les organisations syndicales, sera portée à l'ordre du jour du prochain CHS CT C. Car, il est plus que temps d'instaurer des « codes de bonne conduite » entre les services et les cabinets ministériels !...

Ces exemples vous parlent, non ?... Malheureusement, les conséquences de l'incurie administrative impactent tous les jours les gestionnaires qui semblent souvent les seuls à conserver le sens du service public.

Nos hiérarchies doivent redécouvrir les vertus du mot « NON » ! C'est en renouant avec le respect de vraies valeurs que nos administrations seront réellement performantes. Cela nécessite d'**associer les agents et leurs représentants aux décisions qui les concernent**... Il y a du pain sur la planche !!!!!



GRAF* pour qui ? fausse réponse aux problèmes de carrière des A

Le nouveau corps interministériel à gestion ministérielle des attachés (CIGEM) comprend désormais un **3ème grade à accès fonctionnel*** (dit **GRAF**), accessible au choix à partir de deux « viviers » : celui des chefs de mission et celui des attachés principaux ayant atteint le 6ème échelon et « remplissant une fonction d'expertise ou de chef de projet » (c'est ce critère d'appréciation qui fait débat).

Les directions ont examiné les fiches de carrière (remplies par les intéressés) pour désigner ceux qui leur paraissaient promouvables... Leurs critères de choix laissent perplexes. Certains collègues occupant des postes à responsabilités importantes n'ont pas été retenus. Pourquoi ? La perplexité se renforce devant le profil de certains des 142 agents proposés : l'arbitrage a-t-il été fait par les directions seules et /ou par la DRH de Bercy ? Et, là encore sur quels critères ?

Au final, la CAP du 15 septembre accouchera d'une centaine de promus alors que le corps des attachés avoisine les 2.000 dont 900 principaux. Tout ça pour ça...

Solidaires Fonction Publique

a considéré que ce nouveau 3ème grade, très limité en nombre, ne constituait pas un réel déroulé de carrière pour la majorité des attachés.

Sud Centrale Solidaires revendique une **carrière linéaire** à l'intérieur de chaque catégorie. Et, a minima, la mise en œuvre de **critères clairs et objectifs** (dont l'ancienneté) assurant une **réelle égalité de traitement**.

Bulletin de Contact

Je souhaite prendre contact :

Nom
Prénom
Grade/échelon.
Service/site

Site internet
<http://www.sudcm.org/>

Bulletin d'Adhésion

Je souhaite adhérer :

Nom
Prénom
Grade/échelon.
Service/site

SYNDICAT SUD CENTRALE SOLIDAIRES
téléphones : 01 53 18 60 22, 60 44 et 79 96
mail : syndicat-sud-centrale@syndicats.finances.gouv.fr