



Éditorial

Échos des luttes

Dans quel monde voulons-nous vivre demain ?

Allons-nous, tant dans le privé que le public, continuer à subir coup après coup sans réagir ? **SUD Centrale Solidaires** estime qu'il est temps de relever la tête. La défense de nos droits est un devoir citoyen !

Se mobiliser pour l'abrogation d'une loi scélérate...

Le 10 juin dernier, **SUD Centrale Solidaires**, CGT et FO avaient organisé une « votation citoyenne » devant les cantines de Bercy : vous avez voté à 76 % POUR le retrait de la loi Travail (*si mal nommée...*).

Pourtant, après six mois de mobilisations et treize jours de grève, le couperet est tombé durant l'été (*période toujours propice aux mauvais coups*) : à grands coups de 49.3, la loi Travail a été adoptée.

Si nous laissons faire, le MEDEF pourrait renforcer son exploitation des salariés en conjuguant flexibilité accrue (de moins en moins de CDI) et licenciements facilités. Ce monde du travail traitant les salariés comme de la « chair à profit », nous n'en voulons pas !

Alors, le 15 septembre, 170 000 personnes se sont encore mobilisées dans toute la France pour demander l'abrogation de cette loi inique. L'ambiance était bon enfant, loin des clichés des manifestants-casseurs. Et pour **SUD Centrale Solidaires**, la loi Travail, c'est toujours NON ! Son abrogation reste au cœur de nos luttes.

Et défendre le statut des fonctionnaires

Et ne nous leurrions pas. Les élections politiques 2017 sont déjà présentes dans tous les esprits. Par souci « d'équité » (sic), les politiques de tous poils vont désormais s'attaquer à notre statut, à commencer par « l'emploi à vie » qui assure l'indépendance vis-à-vis des changements de pouvoirs politiques.

Les fonctionnaires - cibles des gouvernements depuis des années - sont dans l'œil du cyclone. La remise en cause des 35 heures est déjà dans les tuyaux (*cf. préconisations du rapport Laurent*).

Contre le rouleau compresseur de « Bercy », super laboratoire à réformes...

À Bercy, nous sommes souvent les premiers cobayes : changement de périmètres, réorganisations, projets de « mutualisation », mobilité, polyvalence, « plans stratégiques », RIFSEEP, PPCR, ... Tout cela a accru le sentiment d'insécurité ressenti par les agents.

Les agents de Bercy en ont assez des faux semblants de l'administration et du mépris avec lequel celle-ci les traite (*ainsi la mobilité - présentée comme un atout - n'est souvent qu'un leurre car les dés sont pipés dès le départ - p2*). Les agents veulent être respectés : reconnaissance professionnelle (*notamment pour la filière sociale, cf. p3*) ; réelle revalorisation salariale (*et pas de « leurres » comme la GIPA - cf. p2 - ou les mesures PPCR qui prévoient un allongement des carrières !*) ; amélioration des conditions de travail.

... Sortons de l'isolement et reconstruisons des « collectifs de travail » !

Toutes les réformes entreprises à Bercy participent de la même démarche managériale : l'administration veut casser les « collectifs de travail » : isolé, chaque agent serait taillable et corvéable à merci. Comment inverser la tendance ? Comment sortir de cet isolement « mortifère » ? Et si nous prenions conscience que des agents venant d'horizons divers, vivent la même chose ? Ne pourrions-nous pas confronter nos expériences ? Ensemble, imaginons comment redonner du sens à notre travail ! C'est ce que **SUD Centrale Solidaires** vous propose de faire lors de sa journée-débat du 19 octobre (*cf. p4 et encart*).

◆ **Enfin devant les juges ! Victoire de Sud PTT** . Après les 58 suicides à France Télécom de 2008 à 2010, le PDG, son bras droit et le DRH comparaitront pour harcèlement moral devant le tribunal. Dénouement inédit en France pour de hauts dirigeants.

◆ **Retraités :** Préoccupés par le pouvoir d'achat, l'aide à l'autonomie, la prise en charge du grand âge et l'accès aux soins, ils ont manifesté le 29 septembre.

◆ **Sud Centrale Solidaires soutient les salariés d'Air France** : la Ministre du Travail vient de casser la décision de l'Inspection du Travail et autorise le licenciement de Vincent Martinez, délégué syndical, pour des faits de « violences volontaires en réunion ». Des manifestations ont eu lieu devant le tribunal de Bobigny pour exiger la relaxe de tous les réprimés.

◆ **Aéroport Notre Dame des Landes** : nouvelle mobilisation le 8 octobre contre l'évacuation et la destruction de la ZAD.

◆ **Blouses blanches à l'arrêt dans les hôpitaux** : 5 suicides depuis le 13 juin chez les infirmiers. Les syndicats persistent à dire que les conditions de travail se dégradent de plus en plus suite aux contraintes budgétaires trop importantes jusqu'en 2017.

Faut que ça bouge ?

Depuis des années, l'administration explique aux agents que c'est par la mobilité que leurs carrières vont progresser. Que les changements sont bons pour le teint et les évaluations... Mais de quels moyens et accompagnements disposent les agents ?

Qu'en pensez-vous ? « Bouger pour bouger » ça apporte quoi ? Et est-ce que ce discours correspond à la réalité à laquelle vous êtes confrontés ?

Aujourd'hui au MEF, c'est au compte-goutte que la mobilité intervient, occasionnant de nombreuses déceptions devant des règles du jeu opaques : publication de vacance de poste déjà pourvu ou pas « encore » vacant ; recherche fumeuse du « mouton à 5 pattes » conçue pour décourager les fonctionnaires et recourir à des contractuels...

Quels obstacles à la mobilité ?

Quand les effectifs fondent comme neige au soleil, quand une vingtaine de candidats postule pour un seul poste, quels sont les vrais critères qui prévalent au choix de « l'heureux élu retenu » ? Ses compétences professionnelles ? Pas si sûr.

Bien sûr, cellule diversité oblige, aucun service n'avouera jamais qu'il « discrimine », consciemment ou pas.

Mais combien d'entre nous ont-ils eu le sentiment que leur âge, leur genre, leur statut, leur nom, leur couleur, leur apparence physique, leur handicap, leur engagement syndical ou politique, leurs préférences sexuelles, leur religion (surtout dans le contexte actuel) ou quoi d'autre encore... constituait un obstacle à leur mobilité ?

Alors que faire ?

La DRH, confinée sur le banc de touche, ne peut que constater les dégâts provoqués par des directions jouissant d'une totale autonomie en matière de recrutement. Les personnels pudiquement appelés « en instance d'affectation » ne seraient-ils pourtant pas plus utiles au MEF que chez eux ? Mais la DRH reste impuissante devant cet immense gâchis humain.

Ne serait-il pas urgent d'engager une réflexion partagée sur la mobilité réelle et sur son organisation à l'échelle du ministère (voire entre ministères), en commençant par définir des critères objectifs et des règles du jeu transparentes ?

En attendant, **SUD Centrale Solidaires** invite tous les agents qui s'estimeraient victimes de discrimination à déposer des recours auprès de la cellule diversité et auprès du président de leur CAP.

D'un coup de griffe à l'autre...

Après la parution du n°12 (en avril), la réalisation de votre trimestriel préféré a été très « bousculée » par l'actualité (mobilisations contre la loi travail, réunions de concertation, etc.). Entre agir et rendre compte, notre choix a été celui de l'action. Du coup, dans ce numéro n°13 double, il nous est impossible de traiter de tous les sujets que nous aurions aimé soumettre à votre analyse.

Il en découle une première liste de sujets qui ont vocation à être traités dans notre n°14 (à sortir fin novembre) : « aventures » du dialogue social à Tracfin ; actualité des Grids (GT du 17 octobre) ; suites de la mobilisation des agents de la filière sociale en lutte pour leur reconnaissance (plusieurs GT en novembre) ; retour sur le CTAC du 4 novembre ; information sur la prise en charge du handicap ; décryptage des rapports Laurent et IFRAP sur le temps de travail dans la Fonction publique... (Liste non exhaustive...)

Encore un tour de passe-passe contre notre pouvoir d'achat

Notre « Coup de Griffes » précédent consacrait un article à la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires et listait un certain nombre de mesures scélérates prises par la Fonction publique ou le Gouvernement.

En voici une qui avait échappé à notre vigilance...

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) est calculée sur l'indice majoré, sur une période de 4 ans en comparant les indices détenus au 31 décembre 2011 et au 31 décembre 2015, par rapport au taux d'inflation.

À compter du 1^{er} janvier 2016, une partie des primes a été transférée en points d'indice... Plutôt une bonne chose, a priori, de transformer de l'indemnitaire en indiciaire. Sauf que, pour les bénéficiaires potentiels de la GIPA, cela se traduira, à terme, par une baisse conséquente de son montant, voire par sa suppression... On dit merci qui ?...

Deux guides sur la retraite et l'action sociale

Pour se les procurer :

syndicat-sud-centrale@syndicats.finances.gouv.fr



Dernière minute : le PLF 2017 est « moins pire » que celui de 2016. À cela, deux explications : l'une politique (la perspective des élections 2017 peut inciter le Gouvernement à tenter de ne pas s'aliéner les agents et à estimer qu'après lui le déluge) ; et l'autre reposant sur le « principe de réalité » : les pertes d'emploi des années précédentes ont été telles que « l'os » est désormais atteint (autrement dit, il ne reste plus grand-chose à gratter)...

Soutenons les professionnels de la filière sociale Toujours mobilisés pour leur reconnaissance !

Les agents du MEF connaissent bien l'importance du rôle des 127 assistants de service social (ASS) et les 15 conseillers techniques de service social (CTSS) qui les encadrent. Mais savent-ils que ces professionnels sont « discriminés » parce que cette filière est majoritairement féminine ? Rappelons qu'à l'heure actuelle, les ASS sont considérés comme des « sous B » et les CTSS comme des « sous A » (tant au niveau indiciaire qu'indemnitaire). C'est un pur scandale !



Deux ans déjà que les professionnels de la filière sociale se battent pour une véritable reconnaissance. Grâce à cette mobilisation, la DRH a été contrainte d'ouvrir un cycle de concertation à Bercy.

La complexité de ce dossier nécessite des concertations à trois niveaux : en centrale, au niveau du Comité technique (CTAC) ; au niveau ministériel (réunion CNAS-CHSCTM pour les aspects articulation médecine de prévention/filière sociale) ; et au niveau de la DGAFP (NBI, PPCR).

Au niveau du MEF

Plusieurs groupes de travail (GT) du CTAC ont déjà été réunis pour évoquer la mise en œuvre du RIFSEEP ainsi que la construction d'un triptyque (*dixit DRH3*) comprenant (*toujours selon DRH3*) « circulaire + cadre d'emploi + fiches process »... Dans un souci de cohérence, et notamment sous la pression de **SUD Centrale Solidaires**, l'administration a dû convenir d'un processus itératif permettant d'adapter chaque document en fonction des avancées réalisées sur les deux autres.

Le GT du 11 juillet a examiné le projet de circulaire « relative aux missions et à l'organisation du service social » (*destinée à remplacer celle de juillet 2005*). Les syndicats **SUD Centrale Solidaires**, **FO** et **CGT** ont d'abord dénoncé l'absence de concertation des principaux intéressés (les plus à même de parler de l'évolution de leurs missions !). Ensuite, les professionnels (qu'ils avaient convoqués comme experts) ont formulé de nombreuses propositions d'amendements.

À la suite de ces échanges, l'administration a sorti (*le 21 juillet 2016*) une version dite « consolidée » qui ne reprenait pas l'intégralité des demandes formulées... Du coup, au GT du 21 septembre, ces mêmes syndicats et leurs experts ont contraint l'administration à revoir sa copie, page par page. C'est ce nouveau projet de circulaire amendé qui a été présenté aux journées nationales du service social qui se sont tenues les 26 et 27 septembre. À ce stade, les deux autres documents du triptyque (cadre d'emploi et fiches process) n'ont fait l'objet que de considérations générales. Un autre GT du CTAC sera donc nécessaire pour examiner ces documents qui, in fine, seront également présentés aux instances CHSCT-M et CNAS à l'automne 2016.

Au niveau de la DGAFP

L'administration a présenté, avec succès, une demande de NBI collective à la DGAFP. Les arrêtés et décrets du 13 septembre actent de cette première « reconnaissance » professionnelle. Mais cette mesure n'est qu'un ersatz. Reste à obtenir une réelle reconnaissance de ces métiers de la filière sociale au travers des négociations PPCR qui doivent s'ouvrir en novembre prochain.

C'est urgent et indispensable !

SUD Centrale Solidaires continuera à travailler avec **Solidaires Finances** et **Solidaires Fonction publique** pour que cette revendication légitime aboutisse rapidement ! À suivre...

Un rôle essentiel

Les professionnels de la filière sociale informent, soutiennent, conseillent et, au besoin, orientent les agents confrontés à des difficultés dans leur vie personnelle et/ou professionnelle. Ils leur proposent un accompagnement personnalisé (et parfois pluridisciplinaire) afin d'améliorer leur situation ainsi que leurs rapports avec l'environnement personnel et professionnel.

Compte-tenu de l'accroissement des difficultés rencontrées par les agents (financières, familiales, conditions de vie et/ou de travail dégradées), le nombre de sollicitations augmente. Sans oublier que, dans le contexte actuel, ces professionnels sont désormais confrontés à d'autres types de souffrances (perte brutale d'êtres chers, chocs post-traumatiques...).

Initiative Mal-être au travail

Toutes les raisons d'y participer

Depuis plus d'un an, **SUD Centrale Solidaires** a inscrit à son agenda la réflexion sur le mal-être au travail. Après une première journée fructueuse en 2015, nous vous invitons à prolonger cette réflexion le **19 octobre prochain**.

Le mal-être au travail peut avoir plusieurs origines : le cadre de travail, les relations et l'attention de la hiérarchie ; ou, plus émotionnel, la difficulté à venir travailler le matin ou à effectuer un travail répétitif et manquant d'intérêt et peu stimulant intellectuellement.

Selon le baromètre Edenred-Ipsos (mai 2016), les salariés français (une personne interrogée sur deux) sont surtout mécontents du manque de considération des managers à leur égard : 45 % des personnes interrogées estiment qu'elles ne bénéficient pas d'une attention suffisante à leurs compétences et à leur formation.

Les problèmes humains rencontrés par les salariés ont aussi des conséquences économiques pour la société qui les emploie.

Quelles conséquences ?

Les salariés, en mal-être au travail, sont soumis à des risques psychosociaux (stress, irritabilité, dépression, burn-out) et/ou à des risques « physiques » (troubles musculo-squelettiques, mal de dos, lombalgies...).

Cela entrave la bonne marche de l'entreprise (progression de l'absentéisme, turn-over, perte de mémoire et/ou baisse des capacités d'initiative). Et cela a un coût estimé, par différentes études, à 12 000 € par an et par salarié.

Les agents de la Fonction publique ne sont pas épargnés. Les conditions de travail se dégradent continuellement avec la baisse des effectifs, les réorganisations faites en dépit du bon sens, des demandes de productivité accrue, des conditions salariales détériorées, des développements de carrière compliqués...

Alors on en parle ?

Pour ne pas rester les bras ballants devant ces situations qui se multiplient, pour les comprendre, pour tenter d'apporter des réponses collectives, **SUD Centrale Solidaires** a invité Danièle Linhart, sociologue du travail, directrice de recherche au CNRS, auteure de « La comédie humaine du travail » ; et Selma Reggui experte en santé au travail et qui animera une « conférence gesticulée »... Au programme également, des ateliers avec témoignages et partages d'expériences.

Pour participer à cette journée, reportez-vous au bulletin d'inscription inséré en encart.



Je souhaite prendre contact

Nom :
Prénom :
Grade / échelon :
Service / site :
Courriel :

Bulletin d'adhésion

Nom :
Prénom :
Grade / échelon :
Service / site :
Courriel :

Syndicat Sud Centrale Solidaires

Tél. : 01 53 18 79 96 - 8 80 68 - 8 07 06 - 8 73 31
syndicat-sud-centrale@syndicats.finances.gouv.fr
Site : www.sudcm.org/



Une nouvelle équipe à votre service

De gauche à droite :
Annie Lacaze, Chantal Doucouré,
Anna Kwasniak-Perrault et Fabienne Hervé,
situées dans le bâtiment Vauban, Nord 1
respectivement en pièce 0062 - 0064 - 0069 et
0073.