

Le journal de tous les agents
des ministères
économiques et financiers



Novembre/Décembre 2014



Lutter et
construire
ENSEMBLE !



Le 4 décembre



Sommaire

▶ Lutter et construire ENSEMBLE !	p. 3
▶ Au Conseil Supérieur de la fonction publique :	
Solidaires, un acteur pugnace et sans concession	p. 6
▶ Comité Technique Ministériel : peut mieux faire !	p. 10
▶ Action sociale : un budget «sacralisé»	p. 15
▶ Santé et sécurité au travail : assez de paroles, des actes !	p. 19
▶ Handicap : vouloir pour pouvoir !	p. 23
▶ Une nécessaire lutte contre les discriminations et pour l'égalité.....	p. 24
▶ Trop de suppressions d'emplois	p. 28
▶ Recette de la «modernisation» de l'État	p. 29
▶ Réorganiser, réorganiser, il en restera toujours quelque chose...	p. 30
▶ New public Management : un héritage venant du secteur privé	p. 33

Contacts

Solidaires Finances Publiques

Boîte 29 - 80 rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.44.64.64.44/64.26

contact@solidairesfinancespubliques.fr - solidairesfinancespubliques.fr

Solidaires Concurrence Consommation Répression des Fraudes et Services Communs de Laboratoires

93 bis rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.43.56.13.30

solidaires@dgccrf.finances.gouv.fr - solidaires-ccrf-scl.org

Solidaires Douanes

Boîte 56 - 93 bis rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.55.25.28.85

solidaires.douanes@wanadoo.fr - solidaires-douanes.fr

SUD Centrale Solidaires (Ministère de Bercy)

139, rue de Bercy 75112 Paris - Bat Vauban SUD 1, pièce 0065,

Tel. 01.53.18.60.22

01.53.18.60.44

NORD 1 pièce 0062

01.53.18.79.96

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

SUD INSEE

36 rue des Trente Six Ponts 31 054 Toulouse Cedex 04

Tél. 05.61.36.61.36

01.41.17.38.81

syndicat-sud@insee.fr - sudinsee.org

Solidaires Industrie et Développement Durable

93 bis rue de Montreuil 75011 Paris

Tél. 06.79.09.86.82

03.29.76.78.42

siege@solidairesidd.org - www.solidairesidd.org

Lutter et construire ENSEMBLE !



Le 4 décembre, l'ensemble des agents des trois versants de la Fonction Publique (État, Collectivités Territoriales, Hôpital) voteront pour désigner celles et ceux qui porteront leur parole dans les instances représentatives des personnels. De ces résultats ressortira le poids de chacune des organisations syndicales aux différents niveaux de représentativité (fonction publique, ministériel, directionnel).

Le syndicalisme est un acteur essentiel de la vie démocratique dans une société qui comprend 41,8 millions de salariés : 24 en activité, 2,8 au chômage (au sens du BIT) et 15 en retraite. Au total, les salariés représentent 90% des travailleurs et constituent de fait une majorité sociale.

Le syndicalisme a pour objectif de garantir et assurer la défense des droits individuels et collectifs de ces salarié(e)s - qu'ils soient actif-ve-s, sans emploi ou retraité(e)s -, et de les organiser collectivement pour que cette majorité sociale ne soit plus bafouée.

Pour **Solidaires Finances**, il est inconcevable de réduire le syndicalisme à une simple activité de « lobbying » ou de prestataire de services. Notre conception du syndicalisme repose sur la réflexion et l'action collective, depuis l'élaboration des revendications professionnelles jusqu'à l'organisation des formes d'actions (pétition, délégation, manifestation, grève). A nos yeux, pour être pleinement « acteurs », les salariés doivent investir tous les champs de leur vie non seulement professionnelle mais aussi sociale. En conséquence, **Solidaires Finances** considère qu'ils ont toute légitimité pour contester et combattre des décisions qu'ils jugent contraires à leurs intérêts de majorité sociale.

Pourtant, tous les pouvoirs politiques successifs mettent tout en œuvre pour circonscrire et annihiler cette légitimité. Pour cela, ils recourent à différents procédés associant mensonges, mépris et artifices de « communication ». Par exemple, plus ils utilisent le leitmotif de « dialogue social », plus ils monologuent (sans songer le moins du monde à écouter les arguments avancés par les partenaires sociaux) et prennent, au final, toutes les mesures antisociales qu'ils avaient décidées, a priori, au sommet de l'État... Ils pervertissent ainsi toute notion même de concertation.

Tous ces « énarques and co » n'ont que faire de la majorité sociale.

Du haut de leurs certitudes de caste (mâtinées de cynisme et/ou de méthode Coué), ils affirment haut et fort dans tous les media et hémicycles qu'ils détiennent la seule vérité qui vaille et qu'ils pratiquent la seule politique possible. Quel dommage que certain-e-s (forcément ringards, passésistes ou obtus) se refusent encore à le comprendre !...

Cette arrogance constitue un véritable déni démocratique

En cherchant à discréditer le mouvement social aux yeux des salariés, en laissant accroire qu'il est dans l'incapacité d'agir sur leur quotidien et leur avenir, les pouvoirs politiques successifs mesurent-ils bien les conséquences sociales de leurs petits jeux inconséquents ?

Quand la majorité sociale, désabusée, ne sait plus quoi dire ou faire pour être écoutée ; quand elle constate que la « crise » ne touche pas tout le monde mais qu'elle est même entretenue par la minorité qui en tire profit ; quand le sentiment d'injustice devient à ce point prégnant, que peut-il se passer ?.... Malheureusement, l'histoire nous l'a déjà prouvé, cela fait le lit de l'extrême-droite. Mais les « apprentis sorciers » qui nous gouvernent n'en ont cure. C'est dramatique.

La situation est d'autant plus complexe que certaines organisations syndicales, par calcul ou esprit de chapelle, se mettent clairement du « côté du manche » en espérant bénéficier de plus de « reconnaissance » ou de quelques miettes...

C'est un fait : la division syndicale empêche la majorité sociale de s'exprimer avec toute la force requise pour contrer les attaques qu'elle subit...

Pour autant, faudrait-il se résigner à subir les errements d'un système économique qui :

- ▶ écrase celles et ceux qui le font vivre par leur travail ;
- ▶ privilégie quelques intérêts particuliers au détriment de l'intérêt général ;
- ▶ projette de casser notre modèle social, le service public et ses missions, la protection sociale ?

Devrait-on renoncer à s'exprimer, à dénoncer tous les mensonges, à s'opposer aux attaques contre l'intérêt collectif ? Devrait-on renoncer à défendre nos droits et nos revendications, à occuper la rue et à en battre le pavé sous prétexte que cela serait devenu inutile ? Craindrait-on d'être qualifié de « ringards » par cette minorité faussement moderne qui s'accapare la richesse produite par toutes et tous ?

Le mécontentement social existe et il se développe. Il faut affronter la réalité en face. Se taire, supporter cet étouffant sentiment d'impuissance, attendre patiemment d'hypothétiques alternatives ou des échéances politiques parfois dévoyées, toutes ces attitudes de renoncement mettraient encore plus en péril les fondements de notre société démocratique.

L'expression - par l'action syndicale et/ou les mobilisations sociales - du refus d'une société de plus en plus injuste n'est pas devenue illégitime parce que le pouvoir ne l'écoute pas ! Bien au contraire ! C'est un devoir impérieux et une urgence vitale...

Pour **Solidaires Finances**, un syndicalisme combatif au quotidien constitue le seul antidote concret à la « crise » économique, financière, sociale et démocratique dont nous subissons les effets jour après jour. Cet antidote combat l'illusion du chacun pour soi, de l'opposition des salariés entre eux, tant au sein du secteur public qu'entre ceux du public et du privé.

Solidaires Finances est porteuse de ce syndicalisme combatif, solidaire, démocratique qui favorise l'éclosion d'une action syndicale résolue, responsable et constructive : proximité avec les salariés ; écoute de leurs attentes et revendications ; construction collective de plateformes d'actions ; rédaction et diffusion de tracts, pétitions ou motions ; expression à tous les niveaux utiles : presse, assemblées générales, rassemblements, manifestations dans la rue, adresse aux usagers, interventions auprès des élu(e)s...

Solidaires Finances est aussi résolument unitaire : elle ne prône pas l'unité pour l'unité sur des bases minimalistes ; non, elle est l'artisan résolu et opiniâtre de l'unité syndicale sur des bases claires et optimales (en tirant les hésitants vers le haut) car l'intérêt des salariés l'exige...

Les élections professionnelles constituent un moment important et essentiel de notre vie en démocratie. Le 4 décembre, vous devrez, non seulement voter pour des candidat-e-s mais, aussi, vous prononcer sur le type de syndicalisme dont vous avez réellement besoin pour vous, pour votre avenir et pour celui des vôtres.

Car le 4 décembre, vous avez également entre vos mains l'avenir du service public, ce patrimoine de ceux qui n'en ont pas, et celui des missions de Bercy au service de la collectivité.



Avec **Solidaires Finances**, faites le choix d'un syndicalisme qui ne renonce pas.

Le 4 décembre (ou avant par correspondance !), osez, votez **Solidaires**. Chaque voix compte ! Alors votez et faites voter.

A Bercy, aux Finances Publiques, à la Concurrence Consommation et Répression des Fraudes, à la Douane, à l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques, en Administration Centrale, à l'Industrie, un seul et unique vote à tous les niveaux : Solidaires en CAP, en CCP, en CT, en CTM.

En votant Solidaires Finances au CTM, vous renforcerez également notre capacité d'intervention et d'action au niveau du CHSCTM et du CNAS mais aussi aux niveaux Fonction publique et Interprofessionnel.

Au Conseil Supérieur de la fonction publique : Solidaires, un acteur pugnace et sans concession



Depuis 2007, **Solidaires** siège au conseil supérieur de la fonction publique d'Etat (CSFPE).

Le siège que nous y avons obtenu fut arraché, après deux recours auprès du Conseil d'Etat et une lutte sans concession sur le terrain du droit. C'est la reconnaissance de notre représentativité.

Après les élections d'octobre 2011, **Solidaires** a obtenu un second siège, ce qui renforce encore sa présence au sein de cette instance majeure où sont prises les décisions intéressant les agents de l'Etat.

Les élections du **4 décembre** détermineront la nouvelle carte syndicale et plus globalement la représentativité nationale de **Solidaires**.

Solidaires, bien entendu, entend jouer sa partition avec encore plus de force, afin de mieux porter vos revendications, vos exigences et défendre vos droits.

Les quelques semaines qui nous séparent de cette échéance vont être déterminantes pour tous les agents et vous concerneront au plus près, vous, agents de l'État.

Après avoir été un des acteurs majeurs de la revalorisation (pas véritablement satisfaisante) de la grille de la catégorie C en février dernier et de l'abrogation du jour de carence, après avoir fait avancer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **Solidaires** n'a pas cessé, tout au long de cette période, de se battre avec vous sur le pouvoir d'achat, l'emploi et les conditions de travail.

Ces combats sont loin d'être finis !!

Statut et réorganisations administratives, des enjeux majeurs pour l'avenir de la fonction publique.

Deux gros chantiers sont programmés et soumis à un cycle de discussions dont certains éléments finiront sur la table du Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat.

Le premier, intitulé « PPCR » (parcours professionnels, carrières et rémunérations) a pour ambition affichée de balayer l'ensemble du statut et de revoir l'architecture des grilles indiciaires, des carrières et des rémunérations.

Le second consiste à engager une vaste réforme de l'Etat, des collectivités territoriales et des territoires (l'acte III de la décentralisation, Réate I et II, Revue des missions). Cet « écheveau » de réorganisations va dessiner les nouveaux contours et contenus de nos missions, percuter nos activités et impacter les conditions de travail de l'ensemble des agents publics .

Parcours Professionnels-Carrière-Rémunération : les 3 statuts en 1 ou en zéro ?

Alors PPCR, c'est quoi ?

Ce premier sujet, théoriquement étalé sur une année (septembre 2014 à juin 2015) a pour objectif de rebattre les cartes de l'ensemble des questions statutaires des agents des trois fonctions publiques.

Une première séquence, intitulée « améliorer la gestion de l'emploi », abordera les questions de mobilité (choisie ou non choisie et sur les bassins d'emplois communs aux trois versants), d'attractivité (indemnitaire, aide au logement) et enfin la gestion prévisionnelle des emplois.

Une autre séquence se déroulera, en parallèle, autour de l'architecture statutaire (lisibilité des classements hiérarchiques, corps et cadres d'emplois dans les trois versants, place du diplôme, avancement d'échelon, grade, accès aux grades d'avancement et promotions). Le gouvernement veut aboutir rapidement à une rénovation des grilles et à une harmonisation interministérielle et inter-fonctions publiques des règles de gestion des personnels.

Ces deux premières séquences devaient en principe se conclure fin octobre 2014, pour préparer la suite en 2015 autour de la refonte des grilles.

Avant les élections de décembre, **une troisième séquence** devrait traiter de la simplification des règles et du dispositif de gestion des agents (différents types de recrutement, concours externes et internes, rôle et place des Commissions administratives paritaires, missions inter-fonctions publiques).

Chaque versant aura une déclinaison spécifique. A l'État, il s'agira de faire le bilan de la fusion des corps et du CIGEM (corps interministériel des attachés administratifs d'État à gestion interministérielle, créé en 2011 et finalisé en 2013) et de définir le cadrage pour les règles de gestion et les garanties pour les agents.



L'objectif de la ministre est de clore cette séquence en février 2015 afin de pouvoir aborder ensuite les deux gros sujets qui devaient s'inscrire dans la durée :

- **la question des grilles**
- **et la question des rémunérations et de la politique salariale** (espaces indiciaires entre les niveaux hiérarchiques, amplitude et durée de la carrière suite à l'allongement du temps de travail consécutif au recul de l'âge de départ en retraite, rapprochement entre indiciaire et indemnitaire, simplification du régime indemnitaire et positionnement au regard de la référence au SMIC).

*Un premier effet concret
-et probablement négatif- devrait intervenir
sur les grilles au 1er janvier 2016.
Vous l'aurez compris, les discussions à venir,
vont être éminemment sensibles pour notre avenir à tous-tes !
En deux mots, le gouvernement chamboule tout
pour en finir avec le statut !*

Réforme territoriale et/ou rétrécissement de l'action publique ?

L'autre grand sujet, c'est la réforme territoriale de l'Etat inscrite notamment dans la dynamique de l'acte III de la décentralisation voulue par le gouvernement.

Quelles en seront les conséquences prévisibles pour les personnels de la fonction publique ?

Depuis deux ans, le gouvernement a engagé une nouvelle étape dans le processus de décentralisation initiée en 1982 par Gaston Deferre et poursuivie par Jean Pierre Raffarin en 2003.

Cette troisième étape prétendument « révolutionnaire », au sens républicain du terme, consiste à opérer des transferts de missions entre les différents niveaux de collectivités (communes, communautés de communes, départements, métropoles, régions et Etat).

Depuis son lancement, ce vaste chantier a connu de nombreux chamboulements dus, en grande partie, aux pressions d'élus locaux soucieux de sauvegarder leur « pré-carré ».

A aucun moment, le gouvernement n'a jugé nécessaire de demander son avis à la population qui, pourtant, sera la première concernée par ces évolutions.

Au cours de l'été, cette question s'est vue percuter par le projet de loi concomitant du redécoupage régional qui ramène le nombre de régions administratives de 22 à 13, aujourd'hui 15.

Cette « cuisine » risque encore d'éclipser le vrai débat de fond sous-tendu par la philosophie de la réforme : **quel rôle veut-on donner à l'Etat ? quelles missions de service public souhaite-t-on promouvoir ? quelle égalité d'accès ? quel degré de proximité pour l'usager ? quelle société voulons nous ?**

En outre, l'Etat central et déconcentré, sous l'égide du ministre de l'Intérieur, prévoit sa propre « modernisation » (MAP). Au vu des documents présentés au Premier ministre le 8 juillet dernier, nous pouvons d'ores et déjà affirmer que des néfastes RGPP et REATE I, nous passons désormais aux encore plus néfastes « revue des missions » et REATE II ! Mêmes logiques, mêmes punitions pour les agents et leurs services. Cerise sur le gâteau, ce processus de réorganisations imbriquées est encore moins soumis au débat public que ne l'est l'acte III de la décentralisation.

Comment comprendre l'enchevêtrement sans précédent des réorganisations et leurs conséquences ?

Derrière la réaffirmation que l'Etat doit se renforcer dans son rôle de conseil (!), la logique gouvernementale est claire : il y aura une révision des implantations des différents réseaux ministériels, conséquence directe de la nouvelle carte territoriale arrêtée à 13 ou 15 régions.

L'échelon infra départemental demeurerait la « porte d'entrée » de l'Etat. Si l'annonce programmée de la suppression des conseils généraux se précise, il faut souhaiter que les services d'Etat liés à ce niveau d'intervention demeurent ; sans quoi, une fois le pas de porte franchi, le citoyen tomberait dans le trou noir de l'absence de services publics de proximité... **La fuite en avant vers la dématérialisation est une fausse réponse apportée aux vrais besoins de relations directes des citoyens et usagers avec les administrations.**

Les « super préfets » des nouvelles régions interministérielles de l'Etat disposeraient, quant à eux, de nouveaux leviers de pouvoir sur les services déconcentrés de l'Etat. Ils pourraient être secondés par des « délégués territoriaux ».

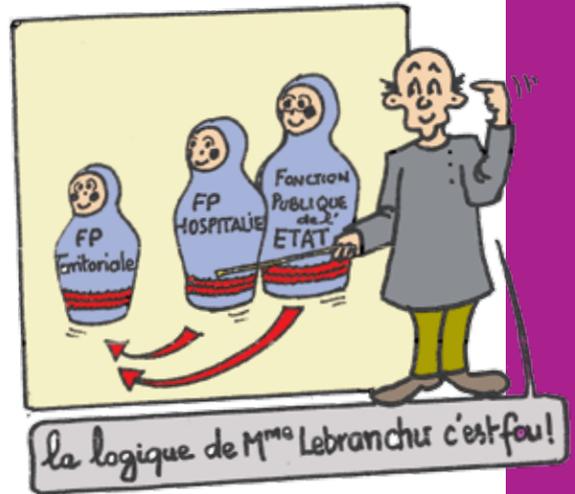
Les ressources humaines, c'est-à-dire les personnels, seraient gérées et harmonisées au plan départemental et/ou régional. Le projet prévoit la création de commissions administratives paritaires non plus directionnelles mais interministérielles.

Matriochka (poupée russe) ou boîte de pandore ?

Il ne faut pas mésestimer les effets de ce vaste plan. Bien au contraire. Loin de la décentralisation affichée, on assisterait à une « centralisation délocalisée ».

Les effets de la REATE première formule sont connus et les agents de la CCRF, de l'Industrie aujourd'hui sous tutelle de l'environnement et de l'inspection du travail peuvent en parler !! Ils continuent d'en souffrir et par ricochets les citoyens, usagers aussi, qui au final en subissent les conséquences.

Il est en tout cas expressément dit que cette REATE ira plus loin que sa devancière puisque des administrations jusqu'ici exclues du champ d'intervention sont désormais intégrées au schéma d'ensemble (Justice, Finances Publiques et Douanes sont nommément citées).



Le gouvernement veut démanteler l'Etat et réduire son rôle à peau de chagrin :

- Un Etat découpé en territoires en compétition entre eux ! C'en serait fini de l'unicité territoriale et le risque de « baronnies », qui voudront se faire aussi grosses que le bœuf, serait bien réel.
- Un Etat régalien limité à un super ministère de l'Intérieur, seul dépositaire de l'Action Publique, incarné par une nouvelle caste de superpréfets, véritables « intendants » de l'Etat...

ENSEMBLE soyons pugnaces, refusons l'inacceptable !

A travers cet emboîtement de réorganisations comme des poupées russes, on voit se profiler une forme d'Etat libéral triomphant. Ce serait donc plus la vision d'un Etat Républicain bâti sur l'intérêt commun qui prévaudrait. C'en serait donc fini des politiques centrales de régulation, de protection et de redistribution. Ces mots même semblent bannis des textes et des projets. Pourtant, ce sont ces concepts, ces idéaux qui fondent notre histoire administrative et notre modèle social.

Nous ne pouvons pas laisser faire ! Les personnels de l'Etat comme ceux des deux autres versants de la Fonction Publique ont déjà suffisamment souffert. La RGPP et la RéATE ont démontré leur nocivité : perte de sens et d'identité dans l'exercice des missions, de compétences professionnelles, d'efficacité dans l'exercice de l'action publique. Il ne peut être question d'accepter ces nouvelles dérives imposées d'en haut qui ne servent ni la fonction publique et ses missions, ni les citoyens, ni la démocratie.

Solidaires à tous ses niveaux de représentativité, avec vous, restera pugnace sur ces questions. Il portera haut et fort vos exigences en termes de garanties statutaires, de règles de gestion et de préservation des missions auxquelles nous sommes toutes et tous attaché-e-s.

Comme lors de ses précédents mandats, Solidaires restera un des acteurs majeurs de l'unité d'action syndicale. Ensemble, nous devons créer le rapport de forces indispensable pour contrer ces projets et imposer d'autres choix.

Comité Technique Ministériel : peut mieux faire !

Un périmètre concernant plus de 150.000 agents

Le comité technique ministériel (CTM) est l'instance de concertation dans laquelle vote l'ensemble des agents relevant fonctionnellement et en gestion des périmètres des ministères économique et financier. Y votent donc les personnels de la DGFiP, de la DGDDI, de l'INSEE, de la DGCCRF, de l'administration centrale. Y votent aussi les agents autrefois Industrie mais affectés depuis 2008 et la Réforme territoriale de l'État (RéATE) dans les DREAL, directions régionales interministérielles placées sous la tutelle du ministère de l'Écologie. De même, les agents DGCCRF affectés dans les DDI y sont électeurs. Ce ne sont donc pas moins de 153 000 agents qui votent pour élire les représentants des fédérations syndicales Finances de cette instance. Lors du prochain scrutin qui se déroulera dans les trois fonctions publiques le 4 décembre 2014, ils éliront leurs prochains mandants pour 4 ans (2015-2018).

La taille et l'importance de nos ministères, les enjeux liés aux évolutions examinées en CTM exigent que nous sachions nous arrêter un instant pour rappeler ce que sont les compétences de cette instance, de faire le bilan du mandat en cours qui se terminera le 4 décembre, de préciser l'orientation syndicale portée par les élus de **Solidaires Finances**, esquissant ainsi les pistes d'amélioration du fonctionnement du CTM si nous voulons faire émerger une concertation digne de ce nom qui gagne des avancées pour le personnel, dans nos prestigieux ministères.

Les compétences du Comité Technique ministériel

Organisme non paritaire,

Depuis les accords de Bercy, les comités techniques ne sont plus paritaires. Les représentants des différentes fédérations syndicales sont élus et non plus désignés comme c'était le cas avant octobre 2011. Ils sont désormais seuls à rendre un avis sur les textes organisationnels (décrets et arrêtés d'organisation) qui leur sont soumis par exemple.

Représentants du personnel élus

Les élections au Comité technique ministériel permettent d'établir la représentativité et le poids de chaque fédération syndicale. Elles déterminent aussi la représentativité au sein du Comité ministériel Hygiène-sécurité et des conditions de travail (CHS CTM) et du Comité national d'Action sociale (CNAS), même si les représentants siègent dans ces instances ne sont pas élus, mais désignés par leurs fédérations.



Compétences

Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 stipule que les comités techniques ministériels sont compétents pour examiner :

- ▶ les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés. Toutefois, une fois par an, le comité technique ministériel peut recevoir compétence pour examiner des questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs relevant de son périmètre ;
- ▶ les questions intéressant l'organisation des ministères, des services à compétence nationale ou des services déconcentrés ;
- ▶ les questions relatives à l'élaboration ou la modification des statuts particuliers des corps relevant du ministre ainsi que pour les règles d'échelonnement indiciaire applicables à ces corps. Il est également seul compétent pour l'examen des statuts d'emploi du département ministériel ;
- ▶ les orientations stratégiques du ministère en matière de politique des ressources humaines ;
- ▶ les élus reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration ;
- ▶ les moyens de fonctionnement alloués à l'ensemble des directions et services relevant du champ des ministères sont présentés avec le projet de Loi de finances annuel lors d'un CTM programmé en octobre ou novembre ;
- ▶ de même, les mesures ministérielles annuelles relatives à la promotion des agents sont discutés à l'aprem dans divers groupes de travail avant présentation au CTM.

Théoriquement, les comités techniques ministériels sont présidés par le ministre auprès duquel ils sont institués.

2011-2014, un mandat pleinement assumé

Au cours du mandat écoulé entre octobre 2011 et décembre 2014, les élus de la fédération **Solidaires Finances** au CTM ont su faire entendre leurs voix auprès de l'administration. Ils ont su faire unitairement front lorsque les questions budgétaires, les milliers de suppressions d'emplois annoncés, les réorganisations importantes (**mise en place des CSRH, dysfonctionnements à l'ONP, mutualisation ministérielle des fonctions support et dispositif d'accompagnement des restructurations...**) étaient placées au centre des discussions. Dans certains cas, pour préserver l'essentiel des intérêts des agents, nous sommes sortis du jeu trop formel de concertation, passant uniquement par l'examen hâtif de textes organisationnels réglementaires, afin de peser en poussant l'administration à « revoir sa copie ». Nous l'avons fait sans claquer la porte, tout en sachant formuler nos exigences. Exigences dont, par principe voire éthique syndicale, nous rendions immédiatement compte au personnel par la publication et la diffusion de tracts de compte-rendu. Cette diffusion s'opérant selon le cas sous format papier et via internet sur le site de la fédération (<http://solidairesfinances.fr/>) mais aussi des syndicats qui la composent.

Contrairement aux « postures » de certains syndicats privilégiant l'accompagnement des décisions et qui sont la plupart du temps silencieux lors des réunions, il est normal, voire légitime, que la concertation ne soit pas un long fleuve tranquille, ni un espace de convivialité enjouée où se saluent avec civilité et bienséance représentants syndicaux élus et dirigeants de nos administrations. **Pour autant, nous, élu(e)s de Solidaires Finances, n'avons jamais considéré la rupture systématique comme une religion. Nous avons au contraire été attachés à faire vivre réellement cette instance, sachant formuler des propositions de fonctionnement, susciter un suivi des dossiers, demander l'inscription à l'ordre du jour de grands projets sensibles.**

Faciliter le fonctionnement

Lors des discussions relatives aux dysfonctionnements de l'ONP (au cours de l'ensemble du mandat) et au projet ministériel de Mutualisation des Fonctions support (depuis fin 2013), **Solidaires Finances** n'a eu de cesse de demander communication des rapports commandés par le gouvernement et ayant conduit à certaines décisions, ainsi que les scénarii de leur mise en œuvre

concrète dans NOS ministères : Rapport Marzin et décision jamais écrite relative à l'évolution de l'ONP, rapport IGF sur la mutualisation... Car, il nous fallait être détenteurs de l'ensemble des éléments afin de pouvoir discuter à partir du même niveau de connaissances que nos interlocuteurs en CTM, les responsables administratifs en charge de la mise en actes.

Suivre les dossiers avec persistance

La création de l'ONP, dans son ambition initiale de payer les 2. 500 000 fonctionnaires d'État, a imposé l'implantation de Centre de Services des ressources humaines, CSRH, dans toutes les directions et services ainsi que la mise en place d'un Système d'information des Ressources humaines unique (SIRHIUS). Le secrétariat général (SG/DRH) en a été la rampe de lancement début 2012 ainsi que l'INSEE qui a implanté son CSRH à marche forcée à Metz et expérimenté SIRHIUS avant de le généraliser, non sans avoir essayé quelques plâtres d'ailleurs.

Afin de coordonner les différentes implantations des CSRH à la DGFIP, à la DGDDI, à la CCRF... **Solidaires Finances** a demandé qu'un comité de suivi des expérimentations soit mis en place afin d'analyser les difficultés et les partager avec les directions moins avancées.

Un tel comité mis en place après la création du CSRH du SG, avec les organisations syndicales représentatives au CT de centrale, a démontré toute son utilité. Les dysfonctionnements récurrents y ont été constatés depuis plus de deux ans, analysés et les pistes d'amélioration discutées.

Ce suivi spécifique a été coordonné avec les travaux du CHSCT compétent sur ce périmètre (enquête, visite de site, discussion avec les agents en dehors de la présence de la hiérarchie...), démontrant si besoin était que la souffrance au travail bien réelle, persistante, n'était pas qu'une dramatisation de notre part...

Malheureusement au niveau ministériel, malgré nos demandes répétées, l'administration s'est bien gardée de coordonner les dispositifs de toutes les directions, laissant la DGFIP, la DGDDI, voire la DGCCRF, concocter des projets d'implantation d'un CSRH ou de déploiement SIRHIUS dans leur coin...

ONP

Solidaires Finances

Un groupe de travail sur l'avenir de l'ONP obtenu à l'arraché

Depuis le 7 mars, date à laquelle le secrétaire général et les conseillers des ministères d'écritures ont présenté le projet de mutualisation des fonctions support (MFS) au Comité de suivi ministériel, le projet de mutualisation des fonctions support (MFS) a été discuté et débattu. Ce projet de mutualisation des fonctions support (MFS) a été discuté et débattu. Ce projet de mutualisation des fonctions support (MFS) a été discuté et débattu.

Levée de Comité technique ministériel du 30 avril, avec Solidaires Finances, par le biais d'une opération d'écriture, à l'initiative de l'agence d'information et de consultation régionale. Pour faire valoir le souhait d'être présent à la table du 28 mai pour la discussion de ce projet de mutualisation des fonctions support (MFS) avec le Comité de suivi ministériel. Pour que les membres agents concernés, et attendent pas davantage de la part de l'administration, pour ce qui concerne les modalités de mise en œuvre de ce projet de mutualisation des fonctions support (MFS) et attendent pas davantage de la part de l'administration, pour ce qui concerne les modalités de mise en œuvre de ce projet de mutualisation des fonctions support (MFS).

Centre national d'information, sous l'égide de l'ONP, a été mis en place de manière à ce que les différentes directions de l'ONP et des directions à recevoir. Le CNIP est actuellement en cours de mise en œuvre et attendent pas davantage de la part de l'administration, pour ce qui concerne les modalités de mise en œuvre de ce projet de mutualisation des fonctions support (MFS) et attendent pas davantage de la part de l'administration, pour ce qui concerne les modalités de mise en œuvre de ce projet de mutualisation des fonctions support (MFS).

Évolution majeure de l'ONP !

Après une présentation des objectifs de la DGFIP, intégrée au Secrétariat général de la Direction de la Fonction publique (DGDFP) et plusieurs aspects du projet ministériel.

Un fil, une direction de travail clair, les cinq nouvelles missions de l'ONP ont été présentées devant les trois commissions nationales devant nous être annoncées.

Les objectifs ministériels assignés sont les suivants :

- Capitalisation des données déjà existantes et mise en place depuis 5 ans ;
- Modernisation des SIRHIUS existants ;
- Mutualisation de l'application SIRHIUS (SIRHIUS) ;
- Création d'un directeur de programme unique à la Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication.

Ne pas éluder les sujets sensibles

Les grands projets structurants : LOLF, CHORUS, ONP, SIRHIUS, CSRH à la fois interministériels et d'application

voire de maîtrise d'œuvre ministérielle, sont souvent lourds de conséquences et de bouleversements pour les agences concernées (par leur mise en œuvre ou en tant que simples utilisateurs quotidiens ou occasionnels).

Afin de ne pas éluder a priori les dysfonctionnements en cascade, les excès de délégations de pouvoir et de maîtrise aux

prestataires extérieurs, ainsi que le développement dramatique de la souffrance au travail en sachant la prévenir plutôt que guérir, **Solidaires Finances**, seule, a inlassablement exigé que des groupes de travail du CTM abordent ces sujets. Hélas en trois années de mandat, une seule réunion a pu se tenir autour du projet ONP. Nous y disions « Attention... », les responsables répondaient « Tout est prévu, lissé, programmé, tout va bien... ». Et ce, jusqu'à ce que les problèmes rencontrés soient si aveuglants qu'ils conduisent à l'abandon (renoncement ?) du raccordement au SI PAYE en mars 2014.

Le bilan d'absence d'écoute des fédérations les plus dynamiques au CTM devra lui aussi être tiré par l'administration. Avec ces divers projets, les faits têtus nous ont toujours don-

nés raison. **Or, en anticipant les risques, on les évite. Seules les discussions franches, ouvertes, contradictoires permettent de les identifier, donc de les circonscrire !**

Fonctionner mieux, s'écouter et s'entendre pour aller plus loin

Les éléments précédents portent toutes les pistes d'amélioration du fonctionnement du CTM :

- ▶ communiquer toutes les sources d'informations utiles ;
- ▶ suivre les dossiers et les conséquences des réorganisations dans la durée, pendant plusieurs années si c'est nécessaire ;
- ▶ coordonner le déploiement des dispositifs au niveau ministériel, sans laisser les directions réinventer chaque fois le fil à couper le beurre et répéter les mêmes erreurs avec des expérimentations et préfigurations coûteuses en stress et qui, souvent, passent outre les cadres légaux de concertation ;
- ▶ inscrire les sujets sensibles à l'ordre du jour sans tergiverser, ni attendre que tout soit décidé d'en haut, tendant ainsi à transformer les syndicats les plus offensifs en simple « témoins » impuissants des restructurations et des réformes continuelles ;
- ▶ consulter le CHS CT pour un avis systématique sur tous les projets importants (comme la réglementation en vigueur, tant dans le public que dans le privé, l'exige) ;
- ▶ définir l'ordre du jour de chaque CTM en concertation, sans laisser aux seules questions diverses posées par les fédérations, la possibilité d'aborder des situations concrètes.

Et surtout, surtout, que la présence du ou des ministres ayant autorité sur les services ne soit pas occasionnelle ou circonstancielle comme tel a été le cas depuis 2011. Le décret relatif aux comités techniques prévoit que chaque CTM soit présidé par le ou les ministres. Que les ministres s'astreignent donc à leurs obligations de concertation. Qu'ils labourent leurs champs ministériels avec les représentants des simples « exécutants » à Bercy comme dans les autres ministères !

Défendre un syndicalisme de transformation sociale

Nous agissons et continuerons d'agir ainsi, à partir de dossiers aux conséquences très concrètes pour les agents, car nous n'acceptons pas et n'accepterons jamais que le CTM ne soit qu'une simple chambre d'enregistrement des décisions et des réorganisations.

Étant élus pour défendre les intérêts des personnels et porter leurs problèmes, c'est ce que nous avons fait avec persistance et détermination !

Défendre un syndicalisme qui bouge, propose des solutions alternatives. Un type de syndicalisme qui, seul, a permis et permet les quelques acquis dont nous pouvons encore nous prévaloir à Bercy (accès au 8ème échelon du C puis son décontingentement pour les corps administratifs, correctif du B en A, abandon du délai de carence, recrutement des C de la liste complémentaire à la DGFIP...). En bref, un syndicalisme de transformation sociale qui est notre seule ambition car il ne s'agit pas d'une simple utopie de doux rêveurs décalés... **mais bien une ligne de conduite, une orientation syndicale tout à fait capable de porter ses fruits.**

La petite histoire du 8^{ème} échelon

Depuis 2006, **Solidaires Finances** au travers notamment de **Solidaires Finances Publiques** n'a cessé de revendiquer pour l'ensemble des agents administratifs de la catégorie C un accès linéaire au 8^{ème} échelon de l'échelle 6 (indice brut 499 / indice net majoré 430, soit 14 pts de plus que le 7^e échelon).

Au bout de 5 ans, en 2011, la bataille a connu une première « petite » victoire avec la parution d'un décret Fonction Publique autorisant cet accès au 8^e échelon, mais avec un contingentement et un accès limité via tableau d'avancement (gestion comme un avancement de grade).

7 ans plus tard, le 7 février 2013, la ministre de la Fonction Publique a annoncé sa volonté de corriger cette injustice. Elle a reconnu ainsi que **Solidaires** avait raison lorsque nous avons été la seule organisation syndicale de la Fonction Publique à déposer un recours auprès du Conseil d'Etat.

Après de longs atermoiements, le décret n° 2013-588 du 4 juillet 2013 officialisant la mise en œuvre du 8^{ème} échelon de la catégorie C a enfin été publié le 6 juillet 2013.

L'ascenseur (pas encore social) a finalement officiellement décidé d'ouvrir ses portes sur le 8^{ème} étage (trop longtemps en travaux) de l'immeuble.

Solidaires, souvent bien seul pour porter cette revendication et pour développer les arguments incontestables, se félicite de cette décision équitable mais regrette évidemment son application tardive.

Le projet de décret prévoyait que cette mesure prendrait effet au 1^{er} jour du mois qui suivait la parution du décret. Tout le monde attendait sa publication pour la fin juin 2013 avec en conséquence une date d'effet au 1^{er} juillet 2013.

Mais, fin juin, le texte n'était toujours pas publié !

Solidaires tant au niveau interministériel que ministériel est donc intervenue pour que le gouvernement prenne ses responsabilités et respecte ses engagements.

En conséquence, suite à l'intervention de **Solidaires**, la date d'entrée en vigueur a été fixée au lendemain de la publication du texte, soit le 7 juillet 2013.

Ces dispositions ont ainsi permis à des centaines d'agents, qui attendaient cette décision, de se situer par rapport à leur déroulement de carrière.

Ce combat mené à tous les niveaux de **Solidaires** a permis de peser sur les négociations qui se sont ensuite ouvertes et sur la création du 9^{ème} échelon.

Moralité : Solidaires est têtu et tenace à tous les étages et chaque marche gagnée permet de faire avancer l'ensemble des agents de la Fonction publique.

Un budget «sacralisé» en apparence mais des moyens en baisse

L'action sociale dans les ministères économiques et financiers joue un rôle essentiel pour tous les agents.

Au-delà de ce qu'elle offre en termes de prestations dans tous les domaines (restauration, gardes d'enfants, logements, vacances, loisirs, culture etc...), elle a un objectif important : créer du lien social.

Les agents subissent depuis plus de 10 ans des baisses de pouvoir d'achat accompagnées de suppressions drastiques d'emplois et ils doivent faire face à des conditions de travail de plus en plus dégradées : suppressions de missions, fermetures de services, éclatement des directions etc... tel est leur lot quotidien.

Alors, dans un tel contexte de crise et d'austérité, l'action sociale prend tout son sens.



L'action sociale dans les ministères économiques et financiers (MEF) est très structurée.

Parce que les organisations syndicales l'avaient voulu ainsi, elle a été construite selon un mode d'organisation départementale que l'administration voudrait remettre en cause.

Les délégations départementales d'action sociale, au nombre de 101, fonctionnent dans chaque département avec à leur tête un(e) délégué(e), selon les cas des assistant(e)s de délégation, un(e) voire plusieurs assistant(e)s de service social ainsi que le(a) ou les médecin(s) de prévention.

Depuis trois ans, cette organisation est remise en cause par le Secrétariat Général (SG) dont relèvent hiérarchiquement tous les acteurs de l'action sociale.

La mise en place de CHORUS a eu lieu pour le SG en 2011. C'est à l'action sociale qu'a incombé directement cette mise en oeuvre. Par cette décision, le SG voyait ainsi l'opportunité de créer, enfin, des délé-

gués supra départementaux : les délégués régionaux.

Face à une opposition syndicale unie, au boycott des instances, aux pétitions des agents, les délégués régionaux n'ont pas vu le jour.

Les délégués départementaux ont ainsi pu garder la maîtrise de leurs budgets et la majorité de leurs prérogatives.

En revanche, les délégations d'action sociale ne sont plus désormais épargnées par les suppressions d'emplois.

Malgré une forte revendication syndicale et une campagne de pétition, le rouleau compresseur des suppressions d'emplois continue à s'abattre sur les délégations d'action sociale. C'est ainsi qu'à ce jour un tiers des délégations n'ont plus d'assistant et ne fonctionnent plus qu'avec le seul délégué, dégradant ainsi les conditions de travail dans les délégations mais mettant aussi en péril l'action sociale de proximité (exécution du Budget d'Initiative Locale (BIL), difficultés d'accompagnement lors des sorties...).



Un budget maintenu... mais qui ne répond pas aux attentes

Jusqu'à maintenant, le budget de l'action sociale ministérielle a pu être préservé.

De nouvelles prestations ont pu être mises en œuvre : c'est ainsi que le prêt destiné aux enfants poursuivant leurs études a pu être mis en place, même si **Solidaires Finances** avait plaidé pour une aide non remboursable, plus adaptée aux personnes à revenus modestes.

Une nouvelle prestation est en cours d'expérimentation, le Chèque Emploi Service Universel

(CESU) pour la garde d'enfants dès 6-12 ans .

Un million d'euros sera consacré à cette prestation et les conditions d'accès ont été élargies à la demande de **Solidaires Finances** afin qu'un maximum d'agents puissent en bénéficier.

Mais cela ne doit pas occulter le manque criant de places en crèches. Certes, le nombre de places réservées pour les MEF est passé en 10 ans de 230 à 500, mais il reste néanmoins très insuffisant.

Cela oblige encore nombre d'agents, surtout les femmes, à recourir au congé parental ou au temps partiel, avec toutes les conséquences qui s'en suivent sur la carrière et sur la retraite.

Vacances-loisirs : un patrimoine à conserver

En ce qui concerne les vacances-loisirs, c'est essentiellement EPAF, unique opérateur du Ministère, qui assure ces prestations par le biais d'une subvention ministérielle.

Les représentants de **Solidaires Finances** au sein d'EPAF sont très vigilants quant aux tarifs pratiqués tant pour les colonies de vacances que pour les séjours familles, en hôtelier, location ou camping.

Malgré une baisse de la subvention dénoncée par **Solidaires Finances**, une saine gestion et une maîtrise des coûts ont permis de contenir les augmentations de tarifs.

Par ailleurs, le combat de **Solidaires Finances**, dans les instances de l'action sociale a permis d'accroître le patrimoine d'EPAF.

C'est ainsi qu'EPAF a obtenu l'attribution

d'un terrain sur le site de La Saline sur l'île de la Réunion. Cette obtention n'a été possible que grâce à la mobilisation de nos représentants dans ce département, relayée par **Solidaires Finances** auprès du SG.

Ce terrain est en cours d'aménagement et sera équipé d'environ 25 chalets (habitations légères de loisir) et sera accessible au tarifs des autres résidences EPAF à tous les agents, une préférence étant donnée pour les collègues de la Réunion et de Mayotte en période de vacances australes.

De même, EPAF a enfin pu se porter acqureur, en propre, conjointement avec la fondation d'Aguessau du Ministère de la Justice, du site de Vendres en bord de mer dans l'Hérault, d'une capacité de 500 lits.

EPAF a pu sauvegarder par cet investissement dans l'intérêt des agents le reliquat de ses subventions antérieures non utilisées que le Ministère convoitait, et ce après plus de trois ans d'après négociations.

Logement : un budget récurrent

S'agissant d'ALPAF, association disposant d'un droit exclusif pour réserver des logements et gérer les prêts à l'habitation, elle dispose d'une subvention de 22 milliards d'euros par an.

ALPAF a pour consigne, de la part du SG, de réserver 180 logements par an en île de France et une vingtaine en province.

ALPAF n'atteint pas systématiquement le chiffre de 180 réservations compte tenu de la rareté des biens disponibles dans PARIS intra muros.

Cela étant, pour **Solidaires Finances**, le nombre total de 9000 logements vides réservés sur l'île de France est insuffisant, compte tenu des trop nombreuses demandes des agents non satisfaites.

Le « turn over » dans les logements est en nette diminution du fait de moindres mutations en province et des difficultés grandissantes rencontrées par les agents pour accéder à la propriété en île de France, ce qui laisse moins de disponibilités pour les nouveaux arrivants d'autant plus que le SG vient

de décider de proposer à France Domaines la mise en vente d'environ 1200 logements domaniaux qui étaient à la disposition d'ALPAF depuis des décennies.

Cette mesure, outre qu'elle a recueilli la désapprobation vive et unanime des organisations syndicales, inquiète fortement **Solidaires Finances** sur le logement futur des agents et sur les prix qui seront pratiqués.

Par ailleurs, **Solidaires Finances** revendique toujours que les retraités puissent avoir accès au parc de logements sociaux du Ministère, même si une première victoire vient d'être obtenue : la clause de devoir quitter un logement ALPAF lors de la mise à la retraite vient d'être supprimée suite à des demandes insistantes de **Solidaires Finances**.

Les représentants de **Solidaires Finances** s'impliquent fortement dans les instances d'ALPAF afin d'obtenir une amélioration des prestations. C'est ainsi qu'ils ont obtenu de meilleures conditions d'accès aux différents prêts d'ALPAF en 2014, permettant d'élargir le champ des bénéficiaires.

Restauration : un bilan contrasté

Certes, en région parisienne, les prestations d'AGRAF se sont améliorées avec une meilleure gestion des personnels que **Solidaires Finances** dénonçait depuis longtemps.

L'arrivée d'un nouveau directeur général des services y est certainement pour quelque chose alors que le SG ne cesse de diminuer la subvention à cette association, ce qui nécessite de jongler entre qualité, tarifs, conditions de travail des personnels avec un équilibre de plus en plus périlleux.

Les restaurants de Bercy ont été intégralement rénovés, après 25 ans d'usage, offrant un cadre plus agréable et insonorisé, de nouvelles chaînes de distribution, et des cuisines ergonomiques disposant d'un matériel très performant.

Notons aussi la remise en état complète du restaurant « Paganini » pour lequel **Solidaires Finances** s'est battu pendant des années afin d'obtenir la rénovation d'une part et le maintien d'une cuisine sur place d'autre part.

Ce restaurant a rouvert en juin 2014 après 10 mois de fermeture, dans un cadre entière-



ment rénové avec des cuisines totalement repensées et innovantes.

A quand des rénovations identiques en province où les besoins sont également criants ?

Un bémol cependant dans ces grands travaux sur Paris: ce sont les reliquats de subvention d'AGRAF qui ont été utilisés en grande partie, avec mise en péril de la trésorerie de cette association largement déficitaire, alors que les investissements sont du ressort du budget général.

En province, la plus grande vigilance s'impose : la forme associative de chaque structure de restauration est remise en cause par le Secrétariat Général, celui-ci s'orientant vers une gestion départementale.

Solidaires Finances milite pour une restauration collective de qualité à des tarifs sociaux.

C'est pourquoi, **Solidaires Finances** refuse les augmentations annuelles de l'harmonisation tarifaire alors que les agents subissent des pertes de pouvoir d'achat et le gel du point d'indice depuis des années.

Pour Solidaires Finances, il faut que les agents se réapproprient leur restauration afin que les agents puissent avoir accès à des repas de qualité, de proximité et au meilleur coût.

Quant au titre restaurant (le budget du titre restaurant s'élève à 32 millions d'euros) destiné aux agents dépourvus de système de restauration, **Solidaires Finances** ne cesse de réclamer sa réévaluation et une modulation suivant les indices : en effet, la valeur faciale de 5€ inchangée depuis 2008 ne répond pas aux besoins des agents.

En perspective, le SG a prévu une mise en place expérimentale courant 2015 du titre restaurant (TR) dématérialisé, qui pourrait occasionner de grands bouleversements avec surtout des droits très restreints pour les agents.

Ce sera un vaste chantier sur lequel **Solidaires Finances** portera la plus grande attention compte tenu des implications pour les agents.

Enfin, les 130 assistant(e)s de service social réparti(e)s sur le territoire font un travail remarquable d'aide et de soutien, tant moral que matériel et financier, avec le secret professionnel dévolu à leur fonction. Leur rapport annuel dénonce les conditions de travail dégradées et le mal de vivre des agents, toutes catégories confondues.

L'action sociale vit, à l'instar de toutes les directions du ministère, de grands bouleversements.

Elle n'est pas épargnée par les restrictions de toute nature, les restructurations et les suppressions d'emplois.

Les budgets d'initiative locale (BIL) sont en danger et les délégués ont des difficultés grandissantes à mettre en place des prestations pour les agents.

Au sein des délégations, comme ailleurs, les conditions de travail se dégradent, les pressions hiérarchiques de la part du Secrétariat Général se ressentent de plus en plus.

Mais contrairement aux autres services des Ministères Economiques et Financiers, les délégations d'action sociale œuvrent exclusivement pour et dans l'intérêt des agents.

Solidaires Finances est donc bien décidé à sauvegarder les délégations d'action sociale au niveau départemental qui doivent pouvoir fonctionner dans la sérénité avec les moyens humains nécessaires.

Les besoins des agents deviennent de plus en plus importants en termes de logements, de garde d'enfants, de restauration, de recours au service social, mais également de possibilités d'accès aux loisirs et à la culture. C'est encore plus vrai avec le gel de la valeur du point d'indice, la baisse des promotions...

Solidaires Finances continuera à se battre pour obtenir les moyens budgétaires indispensables à une action sociale de qualité.

Votez **Solidaires Finances**
au CTM,
c'est renforcer le poids de
Solidaires Finances au CNAS !



Santé et sécurité au travail : ASSEZ DE PAROLES, DES ACTES

Solidaires Finances a fait de l'amélioration des conditions de travail un combat prioritaire. Son objectif : faire du Comité Hygiène Sécurité Condition de Travail (CHSCT) un véritable instrument de prévention et de préservation de la santé physique et mentale des agents.



Depuis la mise en place de cette instance dans la Fonction Publique, les évolutions législatives et réglementaires (même si nous les jugeons encore insuffisantes) ont notablement accru les moyens mis à sa disposition. **Solidaires Finances** ne s'est pas limitée aux seuls textes. Grâce à une démarche syndicale revendicative offensive, notre fédération s'est constamment attachée à obtenir des avancées en matière d'amélioration des conditions de travail.

Dès la publication du décret du 28 juin 2011(1), nous avons demandé une audience aux Ministres. A l'issue de laquelle nous avons obtenu non seulement le maintien des droits acquis, mais des droits nouveaux concernant le fonctionnement des CHS-CT.

Depuis, les Ministres successifs ont tous tenu le même discours teinté de volontarisme : il fallait sortir du déni, ouvrir des chantiers pour prévenir les risques professionnels, renforcer les outils de diagnostic... Tout en reconnaissant la gravité de la situation et pour partie la responsabilité de l'Administration concernant la dégradation des conditions de travail, les ministres n'ont aucunement remis en cause la politique de suppressions d'emplois, les principes managériaux et les méthodes managériales, la culture d'objectifs et de résultats. Hélas, aucun moyen supplémentaire n'a été alloué.

Pour **Solidaires Finances**, il est impérieux de dépasser les déclarations d'intention, et d'obtenir des avancées concrètes pour l'ensemble des agents. Les revendications doivent être portées partout à tous les niveaux : directionnel, ministériel et Fonction Publique.

Les travaux du CHSCT-Ministériel de ces trois dernières années ont essentiellement été consacrés à la transposition des dispositions du décret du 28 juin et à élaborer des outils méthodologiques.



Le Règlement Intérieur des CHS-CT et la Circulaire d'application ministérielle vont au-delà des textes Fonction Publique :

- ▶ droit d'expression des suppléants,
- ▶ prise en charge de leurs frais de déplacement,
- ▶ autorisations d'absence pour les préparations et le suivi des réunions,
- ▶ droits spécifiques dédiés aux secrétaires des CHS-CT,
- ▶ délais de communication des documents,
- ▶ délai de réponse à une demande de convocation émanant des représentants des personnels,
- ▶ rédaction obligatoire d'un relevé de décisions après chaque réunion...

(1) Décret qui met en place les CHS-CT dans les trois versants de la Fonction Publique.

Les acteurs préventeurs sont désormais tous dotés d'une « doctrine d'emploi » et/ou d'une lettre de mission fixant leurs attributions, leurs compétences, leurs périmètres d'intervention et les conditions d'exercice de leurs missions.

De plus, à partir de retour d'expériences du terrain, un certain nombre de documents ont été mis à jour ou élaborés :

- ▶ **Le nombre alarmant de situations de souffrance** constatées au sein des Directions des MEF (Ministères Economiques et Financiers) a conduit à actualiser le dispositif d'intervention et le suivi des agents victimes d'une agression, d'un attentat ou de tout autre événement grave survenu dans le cadre de leur travail. La nouvelle Circulaire, du 8 novembre 2012, prévoit que le droit d'enquête du CHS-CT s'applique obligatoirement aux cas de tentatives ou de suicides sur le lieu de travail, et étend par là même l'article 53 du décret Fonction Publique.
- ▶ A partir de l'expérience de plusieurs CHS-CT et des travaux de l'INRS : un Guide méthodologique sur la conduite d'enquête à la suite d'un acte suicidaire a été élaboré. Ce document rappelle le dispositif à mettre en place, les principes qui prévalent à l'enquête ainsi que les différentes étapes de celle-ci.
- ▶ Le guide pratique sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été quant à lui refondu afin de tenir compte des remontées concernant sa mise en place, des évolutions réglementaires et de l'introduction d'une nouvelle application informatique.



D'autres avancées restent à conquérir

- ▶ **La prévention des Risques Psycho - Sociaux (RPS)** : la réflexion s'inscrit dans la suite des négociations à la Fonction Publique ayant abouti à la signature d'un accord signé le 22 octobre 2013. Sa déclinaison dans les départements ministériels est obligatoire, les modalités sont définies par une Circulaire du 1er Ministre en date du 20 mars 2014. **Solidaires Fonction Publique n'a pas été signataire de cet accord faute d'absence de moyens concrets de prévention et d'une réelle volonté politique au regard des politiques mises en œuvre au nom de la réduction des déficits : elle dénonce les suppressions d'emplois, les fusions, les réorganisations, le gel des salaires, etc...**
- ▶ Lors du CTM du 8 octobre 2013, les Ministres ont annoncé le lancement des négociations en affichant leur ambition d'aboutir rapidement à la signature d'un accord au sein des des Ministères Economiques et Financiers.
- ▶ Le 13 novembre 2013, un groupe de travail du CHSCT-M, programmé suite à notre demande (même s'il a fallu attendre plusieurs mois...), a permis de faire un état des lieux de l'existant (études ergonomiques, actions des Directions, initiatives des CHS-CT), de poser les bases de quelques grands principes et d'amorcer les futures discussions sur la transposition de l'Accord Fonction Publique aux MEF.
- ▶ Le 1er groupe de travail du cycle de négociations s'est tenu le 14 février 2014. Il s'agissait d'une réunion de méthode dont l'objectif était clair : aboutir le plus rapidement possible à une signature. Seulement trois réunions étaient programmées pour soumettre le projet au CTM du 10 juillet... **Et tout cela sans aucune perspective notamment en terme de moyens.**

Si Solidaires Finances a déclaré qu'elle était prête à prendre part à la négociation, elle a affirmé qu'il ne fallait pas confondre vitesse et précipitation, son objectif principal n'étant pas d'y apposer sa signature mais de peser sur son contenu.

Solidaires Finances a rappelé son exigence d'aller au-delà du texte Fonction Publique d'autant que le Ministère ne part pas de rien, loin s'en faut.

Votez **Solidaires Finances** au CTM,
c'est renforcer le poids de
Solidaires Finances au CHSCT-M !



Finalement, une seule réunion de travail a eu lieu le 23 mai, réunion au cours de laquelle un projet a été présenté sous forme très synthétique, sans contenu ni ambition reprenant simplement l'existant.

Pour **Solidaires Finances**, la copie devait être revue de fond en comble.

Le 1er juillet, lors d'un Groupe de Travail en principe conclusif, un nouveau projet en 9 points, là encore très synthétique, a été soumis. L'administration y proposait un véritable fourre-tout où l'on retrouve pêle-mêle l'égalité professionnelle, « l'ambitieuse » politique sociale, la qualité des bâtiments, et, cerise sur le gâteau, la Qualité de Vie au Travail (QVT) accolée à la prévention des RPS, alors même qu'à la Fonction Publique les négociations sur ce sujet ne sont même pas entamées, aucun accord ne se faisant sur la définition de cette notion et sur la méthode de travail.

Quant aux moyens, si l'administration a avancé quelques pistes, elle n'en a pas moins précisé qu'il n'était pas possible d'aller plus loin dans le débat, les arbitrages budgétaires n'étant pas rendu.

Q.V.T...
une sacrée
piquette!



Pour Solidaires Finances il ne s'agit que d'affichage et de plan de communication. C'est bien le signe d'une absence de véritable volonté politique

C'est donc à un constat d'échec qu'est arrivé le Comité Technique Ministériel du 10 juillet, seul un relevé de conclusions ayant été présenté. Les Ministres ont cependant pris l'engagement d'un nouveau cycle de discussions à l'automne pour une éventuelle signature en janvier 2015.

Nous avons effectivement reçu une convocation à un groupe de travail portant sur « la poursuite des négociations », prévu initialement le 3 octobre puis reporté au 14 dans l'attente de la tenue du CTM du 6, au cours duquel devaient être rendus les arbitrages budgétaires.

Quelle n'a pas été notre surprise de constater que le périmètre des discussions avait changé : en effet, lorsque nous avions posé le cadre et la méthode des discussions, le principe d'un travail en CHSCT-M (seule instance compétente en matière de conditions de travail), puis d'une validation en CTM semblait avoir été acté. Et pourtant, sans l'accord de l'ensemble des Fédérations, le groupe de travail était convoqué en formation commune CTM/CHSCT-M.

Deuxième surprise, le calendrier de concertation du dernier trimestre ne prévoyait que ce seul et unique GT, l'éventuelle signature étant prévue en janvier 2015....

Autant dire que nous attendions avec impatience les annonces budgétaires et une nouvelle mouture du projet comportant des mesures et des engagements concrets.

Et bien, QUE NENNI !

Le document de travail n'a que fort peu évolué durant l'été. Les modifications apportées sont pour la plupart de pure forme. Quant au fond, il est particulièrement inconsistant.

C'est encore un véritable fourre-tout. Pire, le projet présenté est en deçà du texte Fonction Publique et n'intègre même pas les travaux et avancées ministériels. Nulle part il n'est question d'interroger le travail et son organisation, de repenser le rôle de l'encadrement, d'accorder un véritable droit d'expression aux agents sur leur travail...

Quant aux moyens supplémentaires indispensables à la prévention des RPS, c'est le pompon ! 1M€ de plus sont accordés pour l'équipement des cabinets médicaux et les dotations des CHSCT de proximité, par redéploiement des crédits de l'action sociale.

Trop c'est trop. **Solidaires Finances** a contacté les autres fédérations et décision a été prise de lire une déclaration liminaire commune(1) dénonçant et la méthode et le fond.

Compte tenu des non réponses du Secrétariat Général, nous avons demandé une interruption de séance, à l'issue de laquelle nous avons décidé de quitter la séance et de laisser l'Administration seule face à ses responsabilités.

Une lettre ouverte a immédiatement été rédigée par l'interfédérale et adressée aux Ministres(1).

La balle est désormais dans leur camp.



C'est comme si on demandait aux cyclistes du Tour de France de franchir le col du Tourmalet en tricycle !

(1) voir sur notre site rubrique actualité en date du 14 octobre 2014



Amiante un dossier sensible

S'agissant de l'aspect immobilier, le Guide de prévention amiante dans la gestion des bâtiments, qui datait de mars 2012, a été revu et complété des dernières évolutions réglementaires, notamment l'obligation de repérage qui incombe à l'employeur (obligation d'évaluer le risque de dégradation des matériaux). Validé en CTM, il doit être présenté par les Inspecteurs Santé et Sécurité au travail (ISST) dès cette année. Tout en reconnaissant la qualité de ce document, **Solidaires Finances** a fortement insisté auprès des Directions Générales pour que ce Guide ne reste pas lettre morte et qu'au niveau local, les responsables se l'approprient réellement.

Concernant la prise en charge des agents ayant été exposés à l'amiante, pour l'essentiel ceux qui ont travaillé sur le site du Tripode à Nantes, les annonces ne sont que partiellement satisfaisantes.

Il faut rappeler que sur ce dossier, notre exigence est la reconnaissance du Tripode en site amianté, qui seule permettrait pour les agents concernés de bénéficier notamment d'une pré-retraite comme les salariés du privé.

Cette reconnaissance ne pouvant relever que d'une décision politique, l'intersyndicale du Tripode a adressé un courrier au Premier Ministre Jean-Marc Ayrault le 13 décembre 2013. Celui-ci a répondu le 28 février 2014 en ouvrant quelques pistes sans répondre à la demande de classement du Tripode mais en précisant qu'il saisirait le Parlement afin qu'une disposition législative soit prise permettant aux agents ayant développé une maladie professionnelle liée à l'amiante de bénéficier, comme les salariés du privé, de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs victimes de l'amiante (ACAATA). Il faut noter qu'à ce jour le ministère se refuse à nous communiquer ce courrier...

Lors du CTM du 30 avril dernier, le Ministre a pris un certain nombre d'engagements qui se sont traduits en partie en Groupe de Travail le 25 juin.

Deux avancées majeures ont été actées puis validées au CTM du 10 juillet : la reconnaissance en exposition intermédiaire de tous les agents ayant travaillé au Tripode (de ce fait tous bénéficient du suivi médical par scanner) et la reconnaissance de certaines maladies professionnelles hors tableau au titre de

l'amiante (cancers du larynx et des ovaires).

En revanche, en ce qui concerne les mesures sur le temps et les conditions de travail, seules quelques pistes ont été avancées : réduction du temps de travail, recours au télétravail, possibilité d'extension du décret Fonction Publique du 25 août 2000 portant sur la dérogation à la durée légale du temps de travail pour travaux pénibles ou dangereux. Aucune réponse ne pouvant être apportée au cours du groupe de travail du 25 juin, l'engagement a été pris de poursuivre la réflexion cet automne.

Le 3 novembre, un groupe de travail était convoqué et nous attendions de l'Administration des propositions et des réponses concrètes. Mais, BIS REPETITA, du creux, du vide, pire, un recul. Ainsi, concernant les deux décisions validées lors du CTM du 10 juillet, en principe d'application immédiate, nous avons été informés qu'elles n'étaient encore qu'à l'état de projet et, plus de quatre mois après, toujours à la signature des Ministres...

Pour ce qui est de la transposition de l'ACAATA, le dossier a été confié à la DGAFP, dont on connaît la force d'inertie.

Quant aux mesures d'aménagement du temps et des conditions de travail, on touche le fond. Seules trois pistes sont avancées : le télétravail, un module horaire de 36 à 37 H sur 4,5 jours et éventuellement le bénéfice de 5 jours d'autorisations d'absence exceptionnelles par an !

A VOTRE BON CŒUR MESSIEURS DAMES....

Les propositions des fédérations (temps partiel rémunéré à 100%, abondement du CET) ont été écartées au motif qu'elles vont au-delà des textes en vigueur.

En résumé, aucun geste politique fort à destination d'une population de 385 agents en souffrance, juste de l'aumône.

Solidaires Finances a dit son indignation et a dénoncé le traitement indécent et irrespectueux de ce dossier que nous ne manquerons pas de révoquer lors du CTM du 12 novembre.

Pour **Solidaires Finances** le bilan des trois années qui viennent de s'écouler est donc mitigé. Grâce à la pression et la mobilisation de tous à tous les niveaux, des avancées ont été obtenues, dont certaines ne sont pas négligeables. Il reste cependant beaucoup de chemin à faire, d'autant que les orientations politiques vont toujours dans le même sens : poursuite des suppressions massives d'emplois, contraintes budgétaires accrues d'où réduction drastique des moyens. La spirale infernale continue et l'axiome suppression d'emplois = dégradation des conditions de travail ne cesse malheureusement de produire ses dégâts.

Pour **Solidaires Finances** la vigilance est de mise. Il ne faut rien lâcher pour faire que la prévention de tous les risques professionnels et l'amélioration des conditions de vie au travail soient une réalité.

Pour **Solidaires Finances**, nous ne pourrions progresser en ce sens qu'en nous engageant résolument à tous les niveaux et à tous les échelons.

Vouloir pour pouvoir !

« Chacun doit pouvoir exercer sa fonction dans le respect mutuel. Un travailleur handicapé ne doit faire l'objet d'aucune discrimination en raison de son handicap ».

(Loi du 12 juillet 1990)

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

(Loi du 11 février 2005).



Au-delà des mots et des obligations, se donner des moyens pour agir durablement

Après une première loi incitative en 1995, instaurant la possibilité de recrutement par voie contractuelle, la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », votée en 2005, a affirmé l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans la Fonction Publique. Le Ministère des Finances a été précurseur dans le domaine de cette politique. La création en 1991 de la CRIPH (Cellule de Recrutement et d'Insertion socioprofessionnelle des Personnes Handicapées), sans équivalent dans la fonction publique encore à ce jour, a alors été l'expression d'un engagement ministériel fort. Beaucoup de choses ont été faites, à l'initiative de la CRIPH, pour une meilleure prise en compte du handicap : en particulier stages organisés avec les correspondants handicap et diffusion massive d'une plaquette par le biais de la revue «Échanges».

Pour **Solidaires Finances**, au delà de l'obligation légale, la mise en œuvre d'une politique de non discrimination du handicap est une exigence pour une société plus juste, plus solidaire, plus égalitaire, plus humaine. Pourtant, en ce début du XXIème siècle, beaucoup reste à faire pour qu'en France un handicapé accède à un emploi et bénéficie des mêmes droits que les salariés valides. Handicap de naissance ou handicap suite à un accident ou une maladie exige une lutte au quotidien pour ne pas être exclu du monde du travail et pour ne pas seulement survivre avec l'allocation adulte handicapé. L'insertion du handicap nécessite qu'il ne soit plus perçu comme un facteur pénalisant mais comme une chance pour toutes et tous par la recherche de solutions adaptées. Pour **Solidaires Finances** et ses syndicats, elle concerne également la possibilité de pouvoir dérouler une carrière, au delà même de la catégorie de recrutement.

Si, au fil des ans, dans nos ministères bercyens, l'action des représentants des personnels, des élus en CAP, les interventions des médecins de prévention, du correspondant handicap, de l'Inspecteur Santé Sécurité au travail, de l'Assistant de Prévention (ex ACMO), de l'assistante sociale ont permis des avancées, des difficultés subsistent pourtant. Qu'est la volonté affichée par nos administrations sans les moyens, quand les diminutions d'effectifs, l'augmentation de la charge de travail, les réformes et modifications incessantes de l'organisation du travail et du travail lui même, un management qui broie les agents par la dictature des

indicateurs et de la performance chiffrée, ne permettent pas, ne permettent plus aux agents valides ou non d'avoir le temps de s'adapter ? Stress et déshumanisation des rapports humains se développent avec leur répercussion sur la santé des agents. Il faut être efficace, productif, rentable immédiatement. C'est alors que le handicap est négligé, oublié de celles et ceux qui ne le vivent pas, quand certains, notamment des responsables administratifs, n'hésitent plus à préconiser de le laisser à la porte du travail. D'ailleurs le recrutement de travailleurs handicapés a chuté dangereusement dans nos ministères en 2014.

Pour **Solidaires Finances**, il ne s'agit donc pas de se contenter de chiffres globaux cachant des réalités directionnelles et départementales qui démontrent, notamment en période de notation, que la lutte contre le handicap n'est pas toujours la priorité affichée.

Dans ce contexte, il est nécessaire de continuer les actions en directions de tous les agents, des personnes handicapées et des agents qui interviennent au quotidien dans l'accompagnement du handicap dans l'accueil, le recrutement et l'aménagement de l'environnement professionnel. Il est nécessaire de sensibiliser et informer et d'informer celles et ceux qui accueillent ou accueilleront un(e) travailleur(se) handicapé(e) dans leur service, condition indispensable pour une bonne intégration.

Les faits sont têtus et démontrent la nécessité renouvelée d'une politique volontariste d'insertion du handicap. Encore trop d'agents en situation de handicap ne souhaitent pas faire connaître leur handicap. Tant qu'elles ne sont pas obligées de le faire, notamment en cas d'aménagement de postes ou de besoin d'équipement, les personnes en situation de handicap ne veulent pas être confrontées à ce qui est perçu comme le risque d'un changement de perception négatif de la part de leurs collègues et de leur hiérarchie, risque qui aboutirait à les exclure d'une promotion comme les faits tendent malheureusement à le légitimer.

Le handicap est encore un parcours du combattant sur le lieu de travail, y compris dans les directions d'un Ministère pourtant longtemps exemplaire en la matière au sein de la Fonction Publique.



Une nécessaire lutte contre les discriminations et pour l'égalité !

Pour reprendre la formule d'un célèbre humoriste aujourd'hui décédé, « les hommes naissent libres et égaux, mais certains sont plus égaux que d'autres ». Et quand, en particulier, l'homme est une femme ou quand, homme ou femme, il a certaines orientations sexuelles, il lui est encore plus difficile d'être cet égal ! L'effet de rapports de

domination entretenus de façon multi-millénaire entre membres d'une même société humaine s'ajoute alors à la violence des rapports sociaux dans l'organisation du travail, aujourd'hui salarié.

Ainsi la discrimination liée au genre et à ses représentations culturelles ajoute à la souffrance au travail. Aujourd'hui, les bonnes intentions et les déclarations de principe affichées se multiplient pour dénoncer ces situations illégitimes. On « labellise » pour faire accroire qu'on agit. Mais au delà de certains « instruments » ou de certaines « normes », comment agit-on concrètement, au quotidien, sur le vécu de celles et ceux qui continuent de souffrir de ces discriminations souvent silencieuses ou inavouées, parfois tellement ancrées qu'elles apparaissent

inconscientes chez celui, individu ou système, qui en est à l'origine ? La détérioration des conditions de vie au travail, liée à des orientations qui sont libérales avant tout dans l'acceptation économique du terme, tend même parfois à les masquer. Quand elle ne fait pas des discriminés les premières victimes de politiques d'austérité qui refusent les moyens d'une réelle correction d'inégalités non naturelles et d'une véritable prise en compte de la diversité dans et hors le lieu de l'activité professionnelle.

Label diversité

Pour **Solidaires Finances** la lutte pour l'égalité femmes-hommes, et contre les LGBTphobies ne se réduit pas à un supplément d'âme à raccrocher à d'autres combats syndicaux !

Se battre pour une égalité réelle, au-delà de l'égalité en droit sur le papier, lutter contre toutes les formes de discrimination, c'est incarner nos valeurs de justice et d'égalité.

Depuis plusieurs années, **Solidaires Finances** porte ces revendications face à l'administration pour aboutir à plus de droits pour l'ensemble des agents et agentes des ministères.

Pourquoi Solidaires Finances se bat pour l'égalité professionnelle femmes-hommes ?

Malgré une présence majoritaire des femmes dans la fonction publique et dans nos ministères économiques et financiers (57,4% de femmes en 2013), celles-ci souffrent encore d'une rémunération et d'une pension moins élevées du fait de carrières « plus heurtées ».

Ce qui l'explique, c'est en premier lieu l'impact de la parentalité au sens large : **l'éducation des enfants et la prise en charge des personnes dépendantes est le fait majoritairement des femmes**, même si certaines évolutions sont en cours.

Ceci se traduit par une écrasante majorité des femmes parmi les agents à temps partiel (87,1%) ou en congé parental (93%). ce qui explique une progression de leur carrière plus lente que celle des hommes, et également un accès limité aux postes de responsabilité.

Le rôle des stéréotypes n'est pas non plus à négliger sur les types de métiers qui sont « choisis » et parfois dans les choix faits en liste d'aptitude ou sur certains postes (elles seraient moins disponibles, moins motivées selon certains...). Une auto-censure existe aussi lorsqu'une évolution de carrière suppose une mutation, ou même dans le choix de faire une formation.



Où en est-on de la question de l'égalité professionnelle Femmes Hommes dans nos ministères ?

Solidaires Finances et Solidaires Fonction Publique ont posé respectivement leurs revendications au niveau ministériel, fonction publique, et chaque syndicat de **Solidaires Finances** porte désormais ces sujets dans son secteur. **Au-delà de la communication faite par les ministères, les avancées sont timides, et ne se sont pas traduites selon Solidaires Finances par assez de droits concrets.**

Solidaires Finances agit pour que les « instruments » mis au final en place par l'administration se traduisent dans les faits, au delà des seules déclarations de principe labellisantes, par plus d'égalité.

► Un plan d'action ministériel « égalité » a été signé par **Solidaires Finances** et l'ensemble des fédérations en avril 2011 :

le premier bilan tiré en 2013 atteste d'un résultat très mitigé : quelques places de crèches supplémentaires ont été concédées, ainsi qu'un crédit de 7 heures pour préparer les concours pour les personnes ayant des charges familiales, mais les Directions ne se sont pas emparées véritablement de ce plan d'actions, à l'exception en partie de la Centrale.

Il faut cependant noter l'importance de ce « premier pas » : Issu d'un travail entre les syndicats de la fédération, et d'une réflexion au sein du Ministère, ce plan a largement inspiré le protocole pour l'égalité dans la fonction publique adopté en 2013.

Une des études réalisée au niveau ministériel portant sur l'évolution des carrières d'agents de catégorie C femmes et hommes à la DG-FIP rentrés en 1986 par concours externe démontre la réalité des inégalités (inégalités qui apparaissent clairement dans les bilans présentés chaque année au CTM) sur les parcours professionnels dans cette direction (la plus importante du ministère.

Pour **Solidaires Finances** cette étude doit permettre de mener les réflexions nécessaires afin de dégager les pistes à mettre en oeuvre pour pallier et remédier à ces inégalités indignes d'une administration qui se veut moderne.

► **Un protocole d'accord Fonction publique a été signé par Solidaires Fonction Publique en mars 2013.** Il permet de s'appuyer sur de nouveaux outils pour aller vers plus d'égalité, en particulier la possibilité d'avoir dans chaque CT un rapport de situation comparée femmes hommes et d'en tirer des actions concrètes.

► **Un nouveau plan d'action ministériel sur la période 2015 - 2017** est en cours de négociation. Il portera sur cinq sujets pour approfondir le premier plan :

- les rémunérations et les parcours professionnels (écarts de rémunérations, métiers féminins ou masculins à Bercy, les « parois de verre », les interruptions de carrière),
- la lutte contre les stéréotypes, notamment dans les modules de formation,
- la lutte contre le harcèlement moral et sexuel,
- l'approche des risques psycho-sociaux.

Pourquoi Solidaires Finances intègre ce travail sur l'égalité professionnelle dans son revendicatif et ses pratiques militantes ?

► **Pour que le sujet soit traité concrètement, à la faveur de droits à conquérir pour l'ensemble des agents (femmes et aussi pour les hommes !), pour revendiquer notamment :**

- des places en crèches beaucoup plus nombreuses pour les agents du Ministère,
- la neutralisation des temps partiels et des congés parentaux sur l'évaluation professionnelle et donc sur l'évolution de carrière,
- la non-pénalisation de ces congés parentaux ou temps partiels sur la rémunération,
- des parcours professionnels et concours

ne pénalisant pas les femmes (préparations, nature des épreuves..),

- des formations professionnelles accessibles à toutes et tous,
- de véritables chartes du temps pour éviter les réunions tardives qui empêchent la vie sociale ou familiale...

► **Pour qu'il ne se résume pas à un exercice de communication de l'administration, et/ou à une action envers les seules A+ ou A++ (la loi de mars 2012 a déjà instauré des quotas pour les nominations de A++ dans la fonction publique) !**



Une lutte contre la LGBTphobie enfin initiée !

Solidaires Finances aux côtés de l'association Comin-g (association LGBT du Ministère) est engagée dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie au travail et contre l'ensemble des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et la situation de famille.

Pourquoi se battre contre la LGBTphobie ?

La situation des personnes LGBT (Lesbiennes, Gays, Bi, Trans) a été marquée l'an passée par des avancées : l'adoption du mariage pour tous, l'extension du congé de maternité au congé de paternité et d'accueil dans la fonction publique (ouvert à toute personne vivant avec la mère).

Mais corrélativement, les propos, actes ou agressions homophobes ont notablement

augmenté, particulièrement depuis le débat sur le mariage pour tous où des extrémistes ont agité la haine contre les personnes LGBT. Même au sein de Bercy, l'exposition contre l'homophobie a été vandalisée l'année passée. Ceci démontre qu'il y a encore un long chemin à parcourir pour que les mentalités changent dans la société ou dans nos ministères.

Quel est le travail syndical de Solidaires Finances sur cette question ?

Des groupes de travail ministériels discutent actuellement d'un futur « plan d'action » qui prévoit notamment des actions de formation, pour les personnels RH, les encadrants, les agents.

Les Ministères communiquent aussi régulièrement sur le sujet lors de la journée internatio-

nale de lutte contre l'homophobie. Il faut bien mesurer que ce sujet était encore totalement tabou dans des groupes de travail au sein des ministères il y a quelques années, et que ce sont les interventions de **Solidaires Finances** avec d'autres et de l'association Comin-g qui ont débloqué la situation !

Pour **Solidaires Finances** même si ces discussions et communications vont dans le bon sens, **là aussi, il s'agit de sortir des affichages de labels « diversité » et des bonnes intentions. Les Directions du Ministère doivent appliquer des mesures concrètes dans le sens de plus de droits pour les agents.**

C'est pourquoi **Solidaires Finances** revendique :

- qu'aucun acte, propos, discrimination homophobe ne soit toléré, dans la société, au travail, dans le déroulé de carrière,
- que les situations familiales ne soient pas demandées au-delà des nécessités de gestion administrative,
- que les personnes LGBT puissent bénéficier naturellement des droits prévus pour les personnes en couple sans devoir affronter de jugements ou de difficultés (rapprochement mutation, etc...),
- que des actions de communication soient engagées sur ce sujet dans les ministères, dans chaque direction, service et dès l'école, pour faire évoluer les mentalités, et garantir l'égalité professionnelle.

4 décembre 2014

Elections
Comité Technique Ministériel

Solidaires finances

lutter et construire ensemble !

Solidaires Finances Publiques

Solidaires DOGMIÈRE

Solidaires CONF. ESCL

Solidaires INSEE

Solidaires Centrale

Solidaires



Vous refusez les suppressions d'emplois, qui condamnent l'exercice et l'existence de certaines missions et le statut de fonctionnaire ?

Votez SOLIDAIRES Finances !

Vous refusez le gel de la valeur du point d'indice ainsi que la réduction du nombre de promotions qui diminuent votre pouvoir d'achat et paupérisent chaque jour un peu plus les agents de tous grades qui sont en bas des échelles indiciaires ?

Votez SOLIDAIRES Finances !

Vous refusez la dégradation de vos conditions de travail qui altère votre santé et déshumanise les services ?

Votez SOLIDAIRES Finances !

Vous refusez le désengagement de l'État et le recul de l'action publique ? Vous refusez que les politiques d'austérité, l'amputation de vos moyens et la remise en cause de vos missions se retournent contre la collectivité et donc contre vous même ? Vous défendez un État républicain bâti sur l'intérêt commun et estimez que les ministères économiques et financiers doivent servir une société fondée sur la redistribution des richesses ?

Votez SOLIDAIRES Finances !

Vous refusez les discours trompeurs sur la « modernisation » quels que soient leurs auteurs, qu'il s'agisse de RGPP, de MAP, de RéATE I, de RéATE II ou de Revue des missions ? Vous n'admettez pas que le développement des nouvelles technologies de l'information soit le prétexte à la fermeture de services de proximité ?

Votez SOLIDAIRES Finances !

Vous refusez que le service public ne serve que les intérêts de l'«Entreprise» ? Vous êtes bien au contraire convaincus qu'il doit répondre aux besoins de toutes les catégories sociales, que ce soit en agglomération urbaine comme au plus profond de nos campagnes ?

Vous considérez nécessaires la lutte contre la fraude fiscale et le contrôle des dépenses publiques pour la cohésion sociale ? Vous êtes convaincus que les finances locales et le soutien de leurs collectivités publiques aux 36.000 communes de France sont un enjeu pour l'exercice d'une démocratie de proximité ? Vous refusez le démantèlement d'un véritable service de protection des consommateurs ? Les contrôles douaniers vous paraissent indispensables contre la dérégulation des consommables globaux ? Les dangers de l'industrie nécessitent une administration qui les contrôle et qui soit placée auprès d'une direction générale et d'un ministère de tutelle compétents sur ce champ ?

Votez SOLIDAIRES Finances !

Vous pensez que des ministères économiques et financiers renforcés ont besoin d'une administration centrale forte pour apporter un soutien efficace à leurs administrations déconcentrées et conduire de véritables politiques ministérielles ? Vous refusez la gabegie financière et humaine de grands projets informatiques « structurants » qui, parce qu'ils travaillent au profit de sociétés privées, desservent les intérêts du service public, de ceux qui le servent, des usagers et de la collectivité toute entière ?

Votez SOLIDAIRES Finances !

Vous considérez dangereuse une réforme de l'État qui condamnerait à la disparition les administrations ministérielles au profit d'une fonction publique dont les ressources humaines seraient pilotées, à coup de mobilité forcée, par un Super Ministère de l'Intérieur et ses Super Préfets ?

Votez SOLIDAIRES Finances !

Vous jugez que les moyens humains, matériels et juridiques de nos services ne sont pas à la hauteur des enjeux de leurs missions pourtant situés au cœur du fonctionnement de l'État républicain, et que vos conditions de travail sont précarisées ? Vous estimez que les conditions d'exercice de ces missions fiscalement reconnues ? Vous revendiquez une action sociale avec des moyens renforcés qui réponde aux besoins des agents de ces administrations ?

Votez SOLIDAIRES Finances !

A Bercy, aux Finances Publiques, à la Concurrence Consommation et Répression des Fraudes, à la Douane, à l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques, en Administration Centrale, à l'Industrie, un seul et unique vote à tous les niveaux : Solidaires en CAP, en CCP, en CT, en CTM.

En votant Solidaires Finances au CTM vous renforcez notre capacité d'intervention et d'action aux niveaux Fonction publique et Interprofessionnel.



Lutter et construire ensemble !
Pour servir l'intérêt général

Solidaires finances

Solidaires finances, BOITE 29 - 80 rue de Montreuil-75011 PARIS -
Tél. 01.44.64.64.44 Fax 01.43.48.96.16 - solidairesfinances@solidairesfinances.fr -



*Tu l'as dans le baba !

**1 agent en (-) par ci,
1 agent en (-) par là,
÷ par un 1 temps incomplet^{échelon}
= (-)2 546 emplois en 2015 !**

« Il y a une vraie fierté à travailler dans ce grand ministère qu'est Bercy, et cette fierté est légitime. Nos agents assument des missions non seulement complexes mais difficiles. Et je ne parle pas simplement de technique, mais de vie quotidienne et de relations humaines. La charge de travail que nous assumons est considérable, et elle s'accroît. Nos effectifs se réduisent mais les attentes de nos concitoyens, elles, ne diminuent pas. Notre rôle de ministres, c'est de reconnaître et de donner aux agents non seulement la capacité d'assurer leurs missions mais aussi la reconnaissance à laquelle ils ont droit... les suppressions de postes restent à un niveau élevé, c'est vrai, mais ce niveau est, pour 2015, inférieur à la norme interministérielle de 2%, légèrement inférieur à 2014 et plus encore au rythme des suppressions de postes qui prévalait avant 2012.

.... 30 000 postes ont été supprimés en 10 ans. » (Michel Sapin au CTM du 6 octobre 2014.)

Bref, toujours pour rester dans la citation, nous pourrions reprendre deux expressions populaires, celles-ci bien plus expressives et bien mieux comprises parce que sans amba(lla)ges : « je vous aime moi non plus » ou, comme dit le proverbe, « qui aime bien châtie bien ! »

« Seulement » 2.546 emplois supprimés pour le budget 2015 selon le ministre mais pour **Solidaires Finances** c'est ENCORE, c'est encore TROP ! Ces « encore » nouvelles suppressions d'emplois additionnées à celles des années précédentes hypothèquent lourdement et durablement l'exercice des missions de service public dévolues à Bercy.

Petite arithmétique qui n'aura sans doute pas échappé aux éminences grises de l'austérité made in Bercy : se contenter de cette appréciation ministérielle, ce serait oublier d'une part que le nombre de suppressions sèches pèse davantage quand la base de calcul repose sur des volumes déjà largement amputés. Aussi en 2013 pour le PLF 2014, 2 566 emplois ont été supprimés sur 148.519 (soit 1,72%), le PLF 2015 annonce 2 546 ETP supprimés sur 145 953 (soit 1,74%). D'autre part à l'examen attentif des documents fournis pour le CTM budgétaire du 6 octobre dernier, nous avons constaté pour la énième fois la diminution des plafonds d'emplois autorisés qui sont autant de moyens en moins pour exercer les missions et assurer leurs présence sur le territoire. « De l'art de faire passer des vessies (des « bercies » ...) pour des lanternes ». Car l'équation est, somme toute, très simple, sans doute trop simple pour nos esprits non experts : moins d'emplois, c'est moins d'implantations et ENCORE MOINS de possibilités d'assurer les missions de services publics républicains au plus près des citoyens, ENCORE MOINS de capacité à traiter le cas par cas, votre cas. D'où le

sentiment légitime pour nombre d'administrés de considérer que nos administrations ne sont plus au service du public. Sentiments que nous déplorons !

Mais cela l'administration ne l'admet pas ! D'où son intérêt à éparpiller les éléments, en mélangeant sciemment dans les réponses les différentes notions telles que les ETP (Equivalent Temps plein(1)), les ETPT (Equivalent temps plein travaillé(2)), les PEA (Plafonds d'emplois autorisés), la masse salariale et ce, sans aucun tableaux comparatifs. A tel point même que lorsque les ministres sont interrogés sur leurs contradictions pourtant flagrantes (ex : la DGC-CRF qui n'a pas d'emplois supprimés mais dont le plafond d'emplois autorisés baisse de 38 ... avec des missions en plus), les réponses restent en suspens... aériennes... nuageuses... stratosphériques... « hiéroglyphiques » et ne touchent pas le sol de la réalité des missions de service public de nos ministères et des conditions de leur exercice rendues TROP difficiles !

Pour Solidaires Finances La véritable fierté à travailler coûte que coûte dans ce grand ministère qu'est Bercy, cette fierté légitime, c'est donc bien, pour les agents des ministères économiques et financiers, de tenter de faire vivre leurs missions de service public malgré le déni dont les afflige leur autorité de tutelle en leur refusant les moyens nécessaires à leur accomplissement. Leur fierté légitime, c'est de le faire grâce à leur mémoire d'agent de ce que devrait être un véritable Etat républicain. Etat Républicain situé au-delà des artifices d'une comptabilité, austère, utilisés pour mieux tenter de masquer et dissimuler l'austérité imposée au détriment de l'intérêt général.

2) ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

1 agent à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETPT

1 agent à temps partiel, à 80% présent la moitié de l'année correspond à 0,4 TPT (0,8/12)

1) ce décompte prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année



Recette de la «modernisation» de l'Etat

1 : Réduire les effectifs à feu constant.
(Attention il est nécessaire de ne jamais atteindre le point d'ébullition).

2 : Touiller en permanence les ingrédients.
(Il s'agit de faire perdre toute structuration aux divers éléments).

3 : En effectuant le touillage, exercer une pression constante sur les ingrédients.
(L'intérêt de cette phase est de faire rendre le maximum de jus).

4 : Éliminer les ingrédients de caractère, réfractaires au mêle-tout, en alléguant leur incompatibilité personnelle.
(Attention cette phase peut-être délicate, mais des outils sont à votre disposition).

5 : Broyer et mélanger le tout avec insistance afin que les ingrédients de base ne puissent plus être accessibles que par une pointe subtile de goût originel.
(Le but de cette phase est de faire perdre toute consistance reconnaissable tout en faisant croire qu'il y a innovation).

6 : Accompagner les diverses opérations par de nombreuses incantations spécifiques, sans oublier le poivre et les épices évidemment (PPCR, RIFSEEP, Revue des missions, RÉATE II etc, ne pas hésiter à utiliser de la comm en boîte).

7 : Avant de servir le plat recouvrir le tout de QVT⁽¹⁾.
(Cette opération doit masquer l'aspect peu ragoûtant de la préparation).



La présentation du plat

Cette phase est extrêmement importante, le plat doit être servi accompagné d'une présentation orale sophistiquée. L'invocation de nombreuses contraintes et nécessités extérieures est souvent utilisée pour prétendre garantir la qualité diététique de ce mets.

Après, tant pis si cela a du mal à passer...

(1) Qualité de Vie au Travail, nouveau vocable très positiviste mis en avant par la Fonction publique et autour duquel est engagé un cycle de discussions à des fins de... signature d'accord ???



Réorganiser, réorganiser, il en restera toujours quelque chose... ou la « nouvelle gestion publique » appliquée à Bercy

La logique Lolfienne, adoptée par l'immense majorité des parlementaires, a conduit les gouvernements successifs à affirmer qu'il était temps de « faire la chasse aux gaspis » dans la fonction publique. Prétendant rechercher l'efficacité, le « recentrage sur les cœurs de métiers » a été opéré à grands coups de décentralisations, simplifications, « procédures qualité » (sic !), réorganisations, externalisations...

Faire mieux avec moins (de moyens humains et matériels), tel est le nouveau credo, l'alpha et l'omega de l'État... A grands coups de RGPP, RéATE, MAP... puis, maintenant, de Décentralisation acte III, « Revue des missions » et RéATE II, la « taille dans le vif » a entraîné et continue à susciter réorganisations sur réorganisations dans toutes les administrations. Nos ministères économiques et finan-

ciers n'en sont pas exempts : création de la DGFIP par fusion DGI/DGCP ; création de la DGCIS (par fusion de 3 directions) suivie, 4 ans plus tard, d'une nouvelle réorganisation pour donner la DGE, absorption du SESSI par l'INSEE ; démantèlement de la DGCCRF ; « PNAisation »* du réseau Industrie à l'Écologie (mais gestion des corps techniques maintenue à Bercy).

Treize ans après l'arrivée de la Loft, l'Etat est-il plus efficace et le service public mieux assuré ?...

Les agents de nos ministères savent qu'il n'en est rien ! L'affichage gouvernemental et les grands mouvements de manche ne peuvent rien y changer car les faits sont têtus. Les services n'ont plus les moyens d'assurer correctement leurs missions de service public et même les missions régaliennes sont touchées. Le bateau prend l'eau. Les agents écopent et colmatent les brèches comme ils peuvent en conjuguant heures supplémentaires écrêtées et stress permanent. Mais ce stress, considéré comme devant forcément être « positif » (le « management par le stress » ?), est-il seulement une conséquence des politiques menées ? N'est-il pas plutôt un des

objectifs (réel et inavoué) de celles-ci ? A l'ère de la communication tous azimuts, l'administration avance masquée. Au prétexte de combattre la bureaucratie, de mieux répondre aux besoins des « usagers/citoyens » et de « viser l'excellence », elle s'est targuée de modernité en vantant les vertus de nouvelles formes de management expérimentées auparavant dans de nombreux pays de l'OCDE. Avec des dégâts déjà bien réels. Ces dégâts risquent de s'aggraver si nous laissons faire...

Pour **Solidaires Finances** l'adaptation d'un management développé dans la sphère privée et appliqué aujourd'hui à l'administration française, joue un rôle majeur dans les maux actuels de nos administrations et services publics.

Ne tombons pas dans le piège du « management collaboratif » !

Ces nouvelles méthodes reposent entre autre sur le culte de la performance réduite à la production d'indicateurs, de cibles, de résultats, de chiffres... (auxquels l'administration fait régulièrement dire ce qu'elle veut) qui ne rendent aucunement compte de la réalité et de sa complexité (la réduction des dépenses d'un programme budgétaire peut impacter négativement celles d'un autre programme et provoquer des effets en chaîne qui finissent par produire des surcoûts !).

Dans sa prétendue recherche de performance, l'administration affirme vouloir « faire bouger les lignes managériales » et instaurer un « management collaboratif ». Elle promet d'associer les collaborateurs à la recherche de solutions par le biais, notamment, de groupes de travail internes... En d'autres termes, « tous sur le même bateau »... à part que certains fixent le cap et que d'autres rament...

En fait, la nouvelle méthode de gestion des agents publics, c'est aussi et surtout le culte de la performance individuelle.

L'administration qui s'est longtemps voulue « bonne mère » est devenue « mère indigne ». Elle s'en prend à la plupart de ses agents qu'elle prive des moyens d'exercer correctement leurs missions. Dans le même temps, elle tente de les culpabiliser à coup d'objectifs non atteints, d'entretiens d'évaluation/notation déstabilisants, de pressions sur la mobilité... Et elle s'en prend particulièrement aux agents qu'elle considère comme les plus fragiles, ceux qu'elle discrimine et qu'elle aimerait bien « renier »...

C'est ainsi que la gestion des « ressources humaines » a, peu à peu, perdu toute son humanité. Les agents ne sont plus traités que comme des fardeaux plus ou moins lourds à porter selon leur catégorie... Seuls les profils d'experts ou de hauts cadres sont valorisés...

Les dérives du « jeunisme »

Aux manettes de la mise en place de nouvelles méthodes de gestion, l'administration installe donc des jeunes cadres A++ sans expérience, fonctionnaires ou contractuels qu'elle imagine en conséquence « aux ordres » et qu'elle promet d'inscrire dans une trajectoire de déroulement de carrière gratifiant. Ils ne connaissent pas bien le travail,

leurs missions et leurs contraintes ? C'est mieux pour elle : puisqu'il importe d'innover à tout prix et de ne pas s'encombrer la tête avec des réalités déplaisantes, il faut faire « table rase du passé ». Au besoin, les services sont réorganisés uniquement pour créer les postes à profil qui reconnaîtront le talent de ces « cadres particulièrement méritants ».

Les agents C et B sacrifiés

Parallèlement, les agents C, B et A ne sont plus considérés que comme des « pions » sacrifiés (quantitativement et qualitativement) **dans ce jeu de massacre.** Leur savoir-faire est volontairement dénié par l'administration : pour tout changer, rénover, transformer, il lui faut remettre en cause l'expérience acquise par ces agents et refuser d'organiser la « transmission des connaissances » qui pourrait entraver l'ac-

tion des « new managers »... Les agents, ainsi remis en cause, perdent pied et souffrent : stress, « burn out », épuisement professionnel, sentiment de déqualification, perte de sens... La souffrance au travail n'a jamais été aussi forte que depuis que l'administration se gausse de la « QVT », d'une « Qualité de vie au travail », pourtant bien improbable, qu'elle offrirait à ses agents... Inconscience ou cynisme ?

Il faut l'affirmer haut et fort et Solidaires Finances l'affirme : les fonctionnaires n'ont aucune part de responsabilité dans la situation de nos administrations. Ils veulent continuer à exercer leurs missions de service public ! Et ils veulent les exercer avec les effectifs et les moyens nécessaires. Contre les intérêts particuliers, les fonctionnaires défendent l'intérêt collectif, celui du plus grand nombre.

La mise en place d'une organisation soit disant participative (ateliers, cercles de qualité...), sous prétexte de permettre aux agents de s'exprimer (mais dans un cadre contraint faut pas exagérer), ne cherche non pas à prendre en compte les griefs, les doléances, les revendications des agents mais à ce que ces derniers trouvent des solutions par eux-mêmes et sans remettre en cause les choix de l'administration, fussent ils être contraire à leurs propres intérêts.

Pour l'administration, l'avantage de ces groupes de travail internes (dont les conclusions sont, le plus souvent, arrêtées en amont), c'est qu'ils permettent de passer par-dessus la tête des instances représentatives de défense des personnels (CHSCT, CTAC, CTR, CTS et CTM). Ces instances ne sont mises dans la boucle que trop tard, c'est-à-dire après que des personnels aient, en toute bonne foi, donné aux responsables des armes permettant leur auto-exploitation et l'aggravation de leurs conditions de travail.

Cohésion sociale en danger. Ne laissons pas faire

Ainsi, derrière ces réorganisations sans fin, ce « managerialisme » à la mode privée, c'est la conception d'un État « protecteur », régalien, interventionniste, régulateur social qui est mise à mal. Si nous laissons faire, demain nous aboutirions à un État réduit comme « peau de chagrin »... C'est ce qui se profile notamment au travers du nouveau projet de décentralisation, mais aussi avec la programmation de la nouvelle réforme de l'État cen-

tral et territorial ainsi qu'à travers la « Revue des missions » initiée dès cet automne. Que dire encore des graves menaces pesant sur le statut de la Fonction publique ? La parodie de négociations engagée autour des Parcours professionnels, les carrières et la rémunération (PPCR) conduira-t-elle inexorablement à la casse du statut ?... Ou saurons-nous résister ?

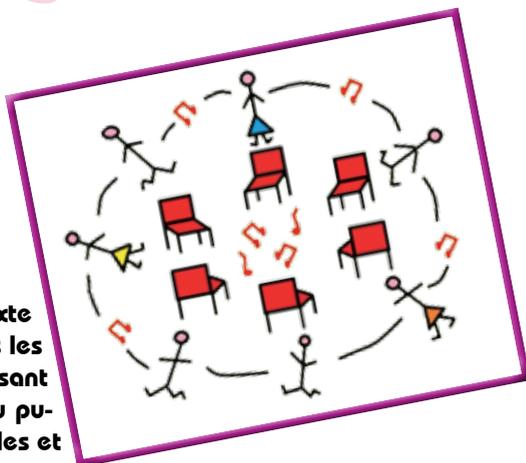
Ensemble, avec Solidaires Finances et l'Union Syndicale Solidaires, mettons tout en œuvre pour faire reculer la logique d'un État libéral (et son corollaire pseudo moderniste, le New Public Management), opposé à celle d'un État républicain et interventionniste, à l'œuvre dans nos administrations.
FAISONS CESSER DE TOUTE URGENCE
la « casse organisée » des femmes, des hommes, du statut de la Fonction publique, des missions, du service public.

Luttons et construisons **ENSEMBLE ! ...**

... Notre avenir !



New public Management : un héritage venant du secteur privé



Depuis plusieurs années, sous prétexte de « modernisation », nous subissons les conséquences de méthodes, soi-disant nouvelles, de management. Le « New public Management » est issu des modèles et concepts de gestion du secteur privé.

Ces méthodes, que l'on nous présente toujours comme devant rendre prétendument plus efficace le service public, ont des effets qui ne sont pas neutres : ils entraînent des bouleversements dans l'organisation du travail, sur les missions exercées et ne sont pas sans conséquences physiques et morales sur les personnels les subissant.

Nouvelles recettes ou vieille histoire ? ...



Présentées sous l'habillage d'une prétendue neutralité des techniques, des objectifs et des processus managériaux, ces méthodes ne sont pourtant que les derniers avatars d'une volonté insatiable de réduire les coûts quel qu'en soit le prix à payer par les salariés.

L'objectif du capitalisme financier étant de dégager une rentabilité forte des capitaux au détriment du salariat, de nouvelles

méthodes de management se sont développées avec la volonté de rendre l'ensemble des salariés dépendant des seuls intérêts des entreprises et de leurs actionnaires.

Ces méthodes appliquées au service public visent à le faire fonctionner comme une entreprise privée. Pour y parvenir, il a fallu individualiser et parcelliser au maximum les activités.

Il s'agit :

- de mettre sous surveillance chacun des salariés en leur assignant des objectifs suivis par le biais d'indicateurs de mesures individualisés ;
- d'organiser la concurrence interne, et la précarisation des individus ;
- de remplacer la lutte des classes par la « lutte des places ».

...Briser les possibilités de résistance collective.

Emergence du New Public Management (NPM)

A l'instar de ce qui s'est passé dans les administrations publiques des pays anglo-saxons dès la fin des années 1970 et immédiatement après les premiers chocs pétroliers, les méthodes et outils du New Public Management (NPM) se sont progressivement imposés dans tous les pays de l'OCDE et de l'Union européenne. L'administration publique française est sans doute un de ses tardifs adeptes. C'est surtout le vote de la LOLF en 2001 qui a déclenché ce mouvement irréversible de « modernisation » managériale au niveau de l'État.

Se prévalant d'excellence, de modernité et de répondre aux besoins des « usagers-citoyens », le New Public Management ou nouvelle méthode de gestion des agents publics s'est développé autour de cinq axes.

Ces cinq axes, dont l'élaboration présuppose le recours massif à des cabinets de consulting, véritables groupes internationaux, sont :

- ▶ la mise en place d'un budget sur la base de la performance (objectifs/résultats/rapports de performance) par le contrôle des dépenses et la résorption scrupuleuse des déficits publics ; celle-ci s'est accompagnée dans bien des pays de la transformation de la comptabilité publique en comptabilité analytique (recherche de l'équilibre absolu entre recettes et dépenses) et de la reddition des comptes avec contrôle accru des Cours des Comptes ou d'Audits et déploiement ; et en interne contrôle de gestion, analyse des coûts complets... ;
- ▶ le rapprochement entre le citoyen et le service de proximité par une décentralisation et un transfert des compétences des États vers les collectivités territoriales (régions, provinces, communautés, les Lander..), création d'agences et d'établissements publics, recours aux partenariats public/privé (les PFI au Royaume-Uni) ;
- ▶ la mise en œuvre des démarches qualité « orientée client » : charte, engagements, trophées de la Qualité, certification qualité (normes AFNOR), baromètres et enquêtes de satisfaction des citoyens avec des conférences internationales Qualité pour réunir et susciter l'émulation des réseaux ; et en interne, mise en œuvre de « l'innovation participative » afin que les agents publics eux-mêmes proposent les évolutions des processus et procédures (« reengineering ») ;
- ▶ la mise en place du « Leadership » pour développer la « vision stratégique » et la capacité à définir des priorités qui seront déclinées en « objectifs stratégiques » ; lesquels objectifs descendront en cascades jusqu'au objectifs individuels des cadres, désormais priés d'oublier les compétences techniques pour devenir des « managers » ;
- ▶ l'évolution de la gestion des « Ressources Humaines » : mise en place des objectifs individuels au travers de l'évaluation, de la rémunération liée à la performance et aux résultats individuels (non atteints, atteints, dépassés...), de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, reporting scrupuleux et contrôle des activités.

Réduction du rôle de l'Etat et dégradation des conditions de travail

Cette énumération simplifiée des axes du New Public Management suffit pour comprendre dans quelle trajectoire « rentabilisatrice » (faire toujours plus avec des moyens toujours plus réduits) se trouve aujourd'hui en France la Fonction Publique, Hospitalière et Territoriale. Les déficits, l'endettement, le pacte de stabilité et de croissance, la crise des finances publiques amplifient et accélèrent ce mouvement de transformation radical et capitaliste (transformation du bien commun en capital privé). Une autre vision de l'État, un

État très réduit, très peu interventionniste, très peu régulateur, extrêmement délégataire, s'est petit-à-petit esquissée, à coups d'outils et de méthodes dont nous observons pourtant chaque jour, au coup par coup et au cas par cas, les conséquences néfastes sur nos activités et nos conditions de travail. Augmentation du stress, perte des repères, interrogations sur le sens du travail effectué et pour quelles missions en constituent les dégâts humains concrets.

4 décembre 2014



finances Solidaires

Election au Comité Technique Ministériel

Lutter et construire Ensemble !



- Vincent DREZET (DGFIP)
- Dominique CAPITAINE (DGFIP)
- Philippe BOCK (DGDDI)
- Marie-Thérèse DELEPLACE (Secrétariat Général)
- Emmanuel PAILLUSSON (DGCCRF)
- Roselyne JOURDAN (INSEE Toulouse)
- Christine LOUISOT (DREAL Languedoc Roussillon)
- François FERRUCCI (DGFIP)
- Hubert ESPAGNACQ (Secrétariat Général)
- Elie LAMBERT (DGDDI Dijon)
- Gaëlle MARTINEZ (DGCCRF)
- Annie ONYSZKIEWICZ (DREAL PACA)
- Claudine PICCOLO-CAHUZAC (INSEE Marseille)
- Renaldo PRATO (DGDDI Rouen)
- Chantal DOUCOURE (Secrétariat Général)
- Jean-François SEYLER (Service Commun des Laboratoires Bordeaux)
- Léna LAINE (DGFIP)
- Pierre LAMBERTI (INSEE PACA)
- Gaëlle PERON (DGDDI - C.I.D Osny)
- Pascal MARIE (DIRECCTE Lorraine)
- Murielle GUILBERT (DGFIP)
- Christophe BEDEAUX (DGDDI - DR Franche- Comté)
- Fabrice CYGAN (INSEE Caen)
- Patricia MADANI (DGCCRF Lyon)
- Georges BERRY (DGDDI Pointe-à-Pitre)
- Marie-Claude HEQUET (Secrétariat Général)
- Jean-Jacques HUET (DREAL Haute-Normandie)
- Benoîte MAHIEU (DGFIP)
- Cécile BERRY (DGDDI Bellegarde)
- Yves MAITRE (DGFIP)



Lutter et construire

Ensemble !

