

Mars- 2016

### Le projet de la Loi Travail

À l'heure où nous écrivons cet article, ce projet de loi est toujours en discussion. **Force Ouvrière** rejette intégralement cette réforme considérant que les dispositions actuelles inscrites dans ce projet instituent une fragilisation des salariés et ne sera certainement pas un facteur favorisant la création d'emplois contrairement à ce que « certaines sirènes » du libéralisme voudraient nous faire entendre.

■ Ainsi, le gouvernement pour « vendre » son projet aux citoyens et aux partenaires sociaux n'a pas hésité à utiliser des figures de rhétoriques à l'inverse. Ce procédé, utilisé pour contrecarrer les conquêtes sociales progressistes, a été décrit par l'économiste Albert Hirschman.

**-La 1<sup>ère</sup> figure utilisée est celle de la « thèse de l'effet pervers ».** Il s'agit de faire croire que les réformes auront l'effet escompté contraire au but recherché. Par exemple : aider financièrement les pauvres les encourage à la paresse et va donc accentuer leur situation de pauvreté. Le gouvernement retourne l'argument avec sa loi travail en réduisant les droits des salariés et en facilitant leur licenciement, il prétend les protéger davantage. Cela lui permet de baptiser sa réforme « *projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs* ». Il fallait oser...

**-La 2<sup>ème</sup> figure utilisée est la « thèse de l'inanité »**  
Cette thèse suppose que les mesures progressistes ne profitent pas à ceux qui en ont le plus besoin. Dans le projet de loi du gouvernement, l'application à rebours de ce principe permet de considérer que les garanties liées au contrat à durée indéterminée ne profitent jamais aux chômeurs et aux salariés précaires. En réduisant ces garanties, on améliorerait la situation de ces personnes. Avec cette théorie, on peut dire que le gouvernement n'hésite pas à afficher une attitude totalement décomplexée.

**-La 3<sup>ème</sup> thèse est celle de la « mise en péril »** selon laquelle toute mesure progressiste menace les conquêtes antérieures. Par exemple : les droits sociaux menaceraient les libertés et la démocratie. Le gouvernement retourne l'argument en affaiblissant le pouvoir de négociation des salariés par la levée du droit d'opposition syndical au motif d'octroyer des marges de

liberté à ces mêmes salariés.

-Une autre figure de rhétorique plus récente, celle de « **l'alignement des intérêts** ». Ce concept présume que ce qui est bon pour les entreprises et leurs dirigeants l'est également pour les salariés. Or, il n'en est rien. Quelques chiffres éclairent cette contre vérité : entre 1998 et 2005, en France, 90 % des salaires les plus faibles ont augmentés de 4 % tandis que simultanément 1 % des salaires les plus élevés ont crû de 14 %. et les revenus de capitaux mobiliers de 31 %.

Avec cette thèse de l'alignement, on vide de son sens le principe de la négociation en entreprise puisque est réfuté le conflit d'intérêts entre le patronat et le salariat.

Dans le cas de cette loi sur le travail, c'est l'affirmation que les marges de flexibilité que cette loi accordera aux entreprises, bénéficieront également aux salariés.

■ Même si le gouvernement a modestement modifié son projet de loi, concernant le plafonnement des indemnités prud'homales, il n'est pas superflu de mentionner quelques chiffres (données du Centre d'Etudes de l'Emploi) en matière de procédures prud'homales et ainsi rétablir une certaine réalité face aux contre-vérités du gouvernement.

Le nombre d'affaires portées devant les juridictions des prud'hommes sont quasi stables depuis **30 ans**. Ce nombre est compris entre **150 000 et 170 000**. Par rapport aux nombres de salariés du secteur privé, cela représente **8** recours pour **1000** tous motifs confondus. Le taux de recours, après un licenciement économique, aux prud'hommes entre 2004 et 2012 est de **3 %**

Par contre, après une rupture de contrat du fait de l'employeur, ce taux de recours oscille entre **20 et 30 %**.

En comparaison avec **23** autres pays européens, le taux de recours en France est de **7,8 pour 1000** en dessous de la moyenne européenne qui est de **10,6 pour 1000**.

■ D'après une autre enquête du ministère du Travail, les entreprises qui déclarent la présence d'une institution représentative du personnel sont moins confrontées à des procès prud'homaux. Et lorsque ces institutions sont régulièrement consultées et informées par les

directions patronales, les procès prud'homaux sont encore plus rares.

■ En conclusion, malgré les maigres concessions concédées le 14 mars dernier par le gouvernement, c'est « Retour vers le passé » au XIX<sup>ème</sup> siècle, en matière de protection des salariés si cette loi est adoptée en l'état.

Source Les Echos du 10/03/2016 et Le Monde du 11/03/2016

### Revalorisation salarial-Indemnité Forfaitaire Annuelle- RIFSEEP

■ Après 6 ans de gel du point d'indice (actuellement à 4,63€), les hausses de cotisations sociales, des mesures catégorielles de promotion en régression et des régimes indemnitaires en berne, **FO** revendique un rattrapage immédiat de la perte du pouvoir d'achat par une augmentation du point d'indice de **8 %** et l'attribution de 50 points d'indice pour tous.

Lors du rendez-vous salarial du 17 mars dernier dont les modalités sont prévues dans le protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération que **FO** avec les OS majoritaires avait rejeté) Annick Girardin, la nouvelle ministre de la Fonction publique a annoncé aux neuf syndicats de fonctionnaires une hausse en deux temps du point d'indice : il augmentera de **0,6 % en juillet** et de **0,6 % en février 2017**. Autant dire que cette annonce est loin de satisfaire les fonctionnaires des catégories les plus basses qui subissent la politique d'austérité du gouvernement.

■ Et comme la pingrerie gouvernementale ne suffisait pas, il a fallu que les ministères économiques et financiers fassent preuve de mesquinerie.

Considérant sans doute que la revalorisation de **1,2 %** du point d'indice est une mesure beaucoup trop généreuse, le Secrétaire Général du MINEFI ne pouvait pas annoncer pour 2016 la pérennisation et les modalités d'attribution de l'indemnité forfaitaire annuelle de **100€** brut (ex prime de performance abandonnée en 2015). La négociation sur la reconduction de cette prime est reportée à une date ultérieure.

En résumé : le gouvernement applique le principe bien connu : « *donner parcimonieusement d'une main pour reprendre largement de l'autre* ».

■ Dans la suite logique du PPCR, en matière de rémunération, la mise en œuvre des « fausses bonnes mesures » concernant le régime indemnitaire des fonctionnaires a débuté.

Ainsi le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) remplacerait le régime actuellement appliqué à la DGFIP qui se décline, à ce jour, entre Allocations Complémentaires de Fonction (ACF) de diverses natures et Indemnités spécifiques - Indemnité Annuelle de Technicité (IAT), Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires (IFTS) et Prime

de Rendement (PR).

■ Il devrait être mis en œuvre en 2017 et se composer de deux indemnités :

-une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), fixée par groupes de fonctions, attribuée individuellement et pouvant être variable en fonction des changements d'affectation, **c'est la prime de mobilité par excellence**.

-un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié aux résultats et à l'implication de l'agent dans les projets de l'administration, barème en pourcentage du RIFSEEP et entièrement modulable, de **0% à 100%**, c'est donc **une prime binette**.

Les agents des catégories B et C ne sont pas soumis au CIA suite à la décision ministérielle du 26 mai 2015

### Inégalités professionnelles hommes-femmes

■ Dans ce domaine, le moins que l'on puisse dire : des progrès restent à faire.

■ Pourtant selon l'INSEE, les filles réussissent mieux que les garçons à l'école en général mais cette bonne performance ne se retrouve pas dans la sphère professionnelle.

Taux de réussite au baccalauréat 2013	<b>93,1 %</b> Filles	<b>90,8 %</b> Garçons
Titulaires d'un diplôme supérieur en 2011 personnes âgées de 25 à 54 ans	<b>37,7 %</b> Femmes	<b>31,6 %</b> Hommes

■ Quelques chiffres permettent d'éclairer les marges de manœuvre disponibles pour atteindre la parité dans le monde du travail.

Les experts de l'INSEE ont constaté que les hommes occupent plus souvent que les femmes un poste correspondant à leur niveau de diplôme.

Emploi occupé en 2011 inférieur au niveau de diplôme	<b>32,6 %</b> Femmes	<b>26,5 %</b> Hommes
--	----------------------	----------------------

Le salaire des hommes est en moyenne supérieur de **19,4 %** à celui des femmes.

Salaire annuel net moyen en 2012 en ETP	Pour les femmes <b>22 700€</b>	Pour les hommes <b>28 100€</b>
---	-----------------------------------	-----------------------------------

■ Les différences entre femmes et hommes sur le marché du travail sont liées à des écarts de situation familiale de mode de cohabitation et de transports pour se rendre au travail.

Vit encore chez ses parents à 25 ans en 2011	<b>16,7 % Femmes</b>	<b>30 % Hommes</b>
En situation monoparentale en 2011	<b>6,8 % Femmes</b>	<b>1,6 % Hommes</b>
Utilisation des transports en commun	<b>17,1 % Femmes</b>	<b>12,4 % Hommes</b>

■ En politique, la parité est loin d'être atteinte malgré la loi de 2013, relative à l'élection des conseillers départementaux, municipaux et communautaires qui impose la parité dans les listes électorales. Le défaut de cette loi repose sur le fait qu'elle ne s'applique que pour les communes de plus de 1000 habitants.

Conseillers municipaux en 2014	<b>42 % Femmes</b>	<b>58 % Hommes</b>
Conseillers municipaux en 2008	<b>37 % Femmes</b>	<b>63 % Hommes</b>
Maires en 2014	<b>17 % Femmes</b>	<b>83 % Hommes</b>

■ Si les disparités salariales sont inexistantes au sein de la Fonction publique du fait des statuts qui définissent les règles de rémunération, la parité concernant les fonctions de responsabilité est loin d'être acquise car les femmes sont encore trop souvent écartées des postes à responsabilité du fait de la mise entre parenthèses de leur carrière pour privilégier la vie familiale.

A noter que la DDFIP, dans notre département, est un bon élève en la matière puisque les postes à responsabilité au sein de la direction sont occupés pour 62,5 % par des femmes.

Source : Les Echos du 08/03/2016

#### **CHS-CT Ministériel du 18/02/2016: Budget 2016**

Ce budget est quasiment identique depuis 2002 ! Le rapport budget/agent en progression ne résulte que des suppressions massives d'emplois annuelles.

**FO-FINANCES** a protesté une fois de plus contre la réserve de 8% qui vient ponctionner les crédits destinés aux CHS-CT.

En ce qui concerne notre département, le nombre d'agents du Finistère pris en compte pour le calcul des crédits :

**2016: 1299**

2015: 1357

Crédits 2016 par agent = 129,77 € → budget théorique

2016 = nb d'agents X par 129,77€

Budget théorique 2016: 168 571 Euros

Budget théorique 2015: 176 098 Euros

Budget réellement octroyé en 2016 et 2015 avec réduction de la réserve de 8% :

**En 2016 : 155 086 Euros** soit 92% de la dotation

En 2015 : 162 010 en 2015 soit 92% de la dotation

Vous pouvez retrouver le CR de ce CHS-CT sur :

<http://financesfo.fr/chsct-m-du-18-fevrier-2016-un-plan-ministeriel-sante-au-travail-sans-moyen-ni-ambition/>

#### **ENSAP : Espace Numérique de l'Agent Public**

Dans le projet appelé « République numérique », le gouvernement a comme objectif premier de dématérialiser les relations entre les citoyens et les services publics uniquement dans un but de faire des économies en réduisant les effectifs des fonctionnaires et les services publics de proximité.

Pour **FO-DGFIP**, le numérique doit rester un outil complémentaire pour les démarches administratives des citoyens mais ne peut pas se substituer au contact humain de proximité.

■ Dans cette démarche « du tout numérique pour tous », la fonction publique a décidé de créer l'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP).

L'ENSAP concernera tous les agents de la FPE actifs et retraités, civils ou militaires.

L'expérimentation de l'ENSAP débutera au second semestre 2016 pour les personnels civils et militaires de la Marine.

■ La généralisation qui devra s'achever en 2018 du dispositif se fera en fonction des ministères qui adhéreront au processus.

■ Pour les actifs, cet espace numérisé regroupera :

-les bulletins de paie ou de solde

-les décomptes de rappel

-les attestations fiscales de traitement et de salaire

-des documents du droit à l'information sur les retraites et les simulations demandées à ce sujet

-leur Compte Individuel Retraite (CIR) et un simulateur personnalisé de pension

-une messagerie sécurisée pour communiquer avec l'administration et transmettre des pièces jointes.

■ Pour les retraités, titulaires de la FPE dont la retraite est gérée par le service des Retraites de l'État, l'espace numérique stockera les titres et bulletins de pensions durant 5 ans après le départ à la retraite.

■ Il sera possible d'accéder à cet espace numérisé à partir d'un poste fixe ou mobile

professionnel ou privé (smartphone ou tablette)

■ Lors de la mise en œuvre du dispositif dans un ministère, l'agent sera invité à créer son ENSAP en mentionnant son adresse de messagerie et en personnalisant son mot de passe. Cet espace seulement accessible par l'agent l'informerá par courriel de la mise à disposition d'un nouveau document. Pour pouvoir en prendre connaissance, l'agent devra se connecter avec son n° de sécurité sociale et son code d'accès.

■ Tous les documents seront stockés et conservés pendant toute la carrière du fonctionnaire et resteront consultables jusqu'à 5 ans après le départ à la retraite.

■ L'authenticité des documents électroniques serait garantie par l'apposition d'un code d'authentification.

■ Lorsque l'agent aura créé son ENSAP, les supports papier disparaîtront et notamment la fiche de paie. L'administration ne prévoit une copie papier que dans certains cas.

La **FGF-FO** s'est opposée à cette restriction considérant que l'agent doit avoir un droit d'option entre le numérique et le support papier. **FO**, lors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique du 09 février 2016 a déposé un amendement, malheureusement rejeté par l'administration, pour lever cette restriction d'obtention du bulletin de paie sous format papier.

Selon une étude d'Eurosta (office européen de statistiques), l'internet en France, en matière de protections des données est l'un des moins sûrs d'Europe. Aussi, la **FGF-FO** sera très vigilante tout au long de cette expérience concernant la préservation de la confidentialité des données informatiques personnelles des agents.

■ Source : La Nouvelle Tribune n°407 de mars 2016 de la **FGF-FO**.



## Quelques chiffres

■ **6,4ans** : écart d'espérance de vie entre les cadres et les ouvriers chez les hommes, il est de **3,2ans** chez les femmes (étude INSEE)

Du fait, notamment des risques professionnels plus importants auxquels sont soumis les ouvriers et ouvrières.

■ **-0,2 %** : recul de l'inflation sur un an (février 2015-février 2016) ; malgré une hausse des prix à la consommation en février 2016 de 0,2 %. Le gouvernement avait tablé pour 2016 sur une inflation de 1 %. Devant ce recul, il pourrait être obligé de revoir ses prévisions et diviser le taux d'inflation 2016 par 2.

## Les changements du mois

■ Les tarifs du gaz baissent pour le 6<sup>ème</sup> mois consécutif induisant un recul de **3,3 %** des factures de gaz pour une utilisation de chauffage

■ Depuis le 1<sup>er</sup> mars, les inscriptions à pôle emploi doivent se faire par internet sur le site dédié.

■ A compter du 1<sup>er</sup> mars, la fiche de paie simplifiée (voir notre bulletin de décembre 2015) peut-être mise en place par les entreprises. Cette mesure deviendra obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les entreprises de plus de 300 salariés et en 2018 pour les autres entreprises (voir ci-dessus l'article sur l'ENSAP).

## Le mot du mois: Dialogue

Le mot « dialogue » (du grec ancien διάλογος - composé du préfixe « διά » : « au travers, par, entre », et du radical « λόγος » : « parole, raison, verbe » -, c'est-à-dire littéralement : « une parole raisonnée et agissante, qui pénètre, tranche et traverse complètement et méticuleusement ») désigne un type de communication entre plusieurs personnes ou groupes de personnes.

Un dialogue consiste en un examen croisé de différentes paroles, qui toutes engagent leur auteur. **Un dialogue réussi produit un diagnostic intégrant tous les arguments des participants et une conclusion dans laquelle ils se retrouvent tous.**

Tout le contraire du monologue social instauré par notre Directeur Général pour tout ce qui touche à l'avenir de notre Direction.. !

## Réunions

■ Réunion du CHS-CT : le 19/04/2016

■ Réunion du CTL: le 21/04/2016

**VOUS ETES NOMBREUX A NOUS SOUTENIR  
N'HESITEZ PAS A NOUS REJOINDRE  
AVEC FO L'INDEPENDANCE AU SERVICE DE  
VOS DROITS**