Semaine 23- Juin 2013
L'hebdo petit mais costaud !

# FO'Hebdo

## CATÉGORIE C : MESURES D'URGENCE… QUEL MANQUE D'AMBITION !

Année après année, le SMIC empiète sur le bas de la grille indiciaire de la catégorie C (et également sur la catégorie B).

Le refus obstiné des gouvernements successifs de revaloriser significativement la grille a engendré un tassement inacceptable de celle-ci.
Les agents sont découragés par le manque de reconnaissance de leur travail, et les carrières apparaissent de moins en moins attractives.
Fort de ce constat, soi-disant partagé par le gouvernement actuel, les propositions présentées aux organisations syndicales le 21 mai dernier paraissent bien dérisoires. Par l'attribution de seulement quelques points d'indice sur le bas de la grille (échelles 3, 4, 5 et 6), sans remise en cause du nombre de grades (4 échelles maintenues), le gouvernement perpétue et entérine la paupérisation des agents publics.
Après le gel du point d'indice pour la troisième année consécutive, la diminution de moitié des mesures catégorielles, l'augmentation des retenues pour pension civile (les retraites) et l'inflation, autant dire que le pouvoir d'achat, la carrière et la reconnaissance légitime tant attendue par ces agents ne sont pas pour demain.
Pire, dans ce document d'orientation, le ministère de la Fonction publique envisage de fusionner tous les corps de catégorie C de la Fonction publique de l'Etat, supprimant ainsi les statuts particuliers de corps pour les regrouper dans un Corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM). Il en serait fini des différentes missions et spécificités liées à chaque corps et des conditions de travail et de gestion particulières.
Comme cela était déjà malencontreusement indiqué dans l'accord de méthode sur les carrières et rémunérations (rejeté par ***FO***), les cadres statutaires chers au gouvernement précédent pourraient voir le jour à terme… sous une autre forme !
Au final, le gouvernement ne fait que poursuivre la politique de son prédécesseur placée sous le signe de l'austérité et de la rigueur.
Cela n'est pas de bon augure pour les prochaines discussions programmées à l'automne sur la refonte et la revalorisation de l'ensemble de la grille indiciaire (C, B et A).

**Quelle déception ! Comme *FO* a déjà pu l'écrire, les bricoleurs de l'austérité semblent bien là !**

## CARTES DES AFFECTATIONS DES LAURÉATS DES CONCOURS D'OCTOBRE 2012

Sur notre site les cartes d'affectations des :

- Concours externe (filière fiscale) ;
- Concours interne et externe (filière gestion publique).

## GROUPE DE TRAVAIL "ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – DIVERSITÉ"

Dans le prolongement du groupe de travail du 19 avril, des bilans du plan d'action « Égalité professionnelle » et de l'activité de la cellule de prévention des discriminations ont été présentés aux syndicats.

### Bilan du plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle.

Signé par l'ensemble des fédérations syndicales le 8 avril 2011, le plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle arrive à son terme en fin d'année. Avant d'engager une nouvelle phase de négociations, un premier bilan a été présenté aux fédérations.
Depuis plus de deux ans, de nombreuses études ont été menées dans les ministères économiques et financiers (l'étude sur la parentalité est en cours de finalisation). Elles ont permis de dégager de nombreux aspects démontrant la persistance d'une inégalité professionnelle au sein des directions.

Si celle-ci est avérée dans le déroulement de carrière, elle se prolonge sur bien d'autres domaines tels que l'accès à la formation professionnelle ou l'équilibre vie professionnelle-vie familiale.
Au travers des items qui ont été développés dans ce plan, le degré d'implication directionnelle est fort contrasté et parfois inversement proportionnel aux effectifs.
Si des efforts ont été faits sur le taux de féminisation des jurys, ce dont ***FO*** se félicite, il ne nous a pas été démontré en quoi ce rééquilibrage a un impact sur le résultat des concours.
De même, si la loi du 12 mars 2012 impose un quota de femmes aux postes d'encadrement, cette obligation légale reste pour l'heure circonscrite aux nominations à très hautes responsabilités directoriales (Directrice Générale, Sous Directrice) et laisse pendante la question pour l'accès à l'encadrement supérieur dans nos directions.

**(… / :..)**

***FO*** DGFiP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 http://www.fo-dgfip-sd.fr/044
Rédaction : Chrystelle TONNELIER - M-Claire DOMINICI - Pascal PERRON - Gilles BELIN -

Quant à la problématique de l'accès aux promotions par listes d'aptitude et / ou Tableau d'avancement, elle se doit, pour ***FO***, de trouver une réponse sans remettre en cause la souveraineté de la Commission Administrative Paritaire et plus généralement, en respectant le Statut Général de la Fonction Publique.

Une des marques les plus prononcées de l'inégalité dans le déroulement de carrière des agents est liée aux conséquences des interruptions de carrière (maternité, congé parental).

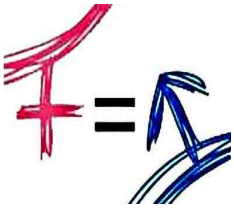
La communication parcellaire ou la non-communication par les directions des données statistiques sur les entretiens au retour de ces congés de droit, reste une problématique.

L'argument avancé de difficultés de remontées d'informations par les directions à réseaux n'est pas recevable.

Dans le domaine de la formation, la persistance de nombreux stéréotypes dans les modules de formation, et parfois dans l'enseignement dispensé, est encore prégnante.

Un toilettage des modules de formation reste un des grands chantiers à venir et nécessitera des orientations volontaristes dans le prochain plan d'action.

Quelques directions ont élaboré des chartes de gestion du temps (DG Trésor, Secrétariat Général, INSEE). Il est prématuré d'en tirer dès maintenant des conclusions, mais il apparaît opportun qu'une réflexion s'engage sur ce thème dans certaines directions où la problématique, par exemple, des heures de réunions et de leur durée, pose problème pour concilier vie familiale et vie professionnelle.



Au regard des réponses apportées par les référents Diversité des directions à nos nombreuses interrogations, il s'avère que l'implication de celles-ci est très inégale.

Or sans implication au plus haut niveau de la hiérarchie directionnelle, tout plan d'action ministériel ne reste qu'un catalogue de bonnes intentions.

---

## Cellule de prévention des discriminations.

Après plus de trois années de mise en service, la notoriété de la cellule ne cesse de progresser parmi les agents : 4 sur 5 connaissent son existence selon l'observatoire interne.

De même, l'activité de la cellule connaît une activité croissante. Depuis 2009, c'est 420 dossiers qui ont été traités.

Au regard des effectifs des ministères, il est à noter que les agents originaires de l'administration centrale sont sur-représentés.

La répartition géographique est assez homogène avec 70% d'appels de province et 30% d'Île de France, pour un total de 40 départements.

Quant à la proportion hommes / femmes, elle est identique à celle des effectifs (45 – 55%).

La cellule est saisie par toutes les tranches d'âge, avec une sur-représentation des agents de catégorie A. Il est à noter que, pour la première fois en 2012, des A+ l'ont sollicitée.

Les cinq critères pour lesquels les agents la saisissent le plus sont : l'origine, l'âge, la santé, le handicap et les activités syndicales (l'ordre fluctuant selon les années).

Si 60% des dossiers sont réglés directement par la cellule et 12% classés sans suite après un premier contact, 30% ont nécessité un suivi avec les RH directionnels.

Pour la première fois, ce groupe de travail a eu connaissance de cas concrets (tout en restant naturellement anonymes) de suivi de dossiers.

Toutefois, à ce stade et de façon assez surprenante pour ***FO,*** aucun cas de discrimination au sens de la loi, n'a été reconnu.

La pertinence de la cellule de prévention des discriminations n'a jamais fait de doute pour ***FO***.

Elle complète tout un panel d'acteurs dans ce domaine, dont les organisations syndicales.

Elle est un soutien aux agents qui s'estiment victimes, mais sa notoriété peut parfois aussi servir de frein à certaines velléités discriminatoires.

Pour autant, après plus de trois années de fonctionnement, sa simple existence ne suffit pas à changer certains comportements dans un environnement de travail de plus en plus difficile.

Les suppressions d'emplois ininterrompues depuis plus de dix ans, ont détérioré les conditions de travail et ont cristallisé les tensions dans de nombreux services.

La politique de lutte contre les discriminations ne peut être déconnectée de ce contexte où la performance individuelle et le rendement ont pris le pas sur la qualité du service public rendu.

FO la force syndicale PREMIERE ORGANISATION SYNDICALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT