



Le « P'tit Béret FO » le journal de la section **FODgfp64**

RÉSISTER !

REVENDIQUER !

RECONQUÉRIR !

EDITION DE JUILLET 2022.

EDITO

Un petit retour dans le passé ...



De la Révolution Française à aujourd'hui, la classe ouvrière n'aura de cesse de faire valoir ses revendications en passant par des révoltes, des grèves. La Loi le chapelier en 1791 interdisant tout regroupement professionnel, la révolte des Canuts en 1831, la révolution de 1848 avec le suffrage universel et l'abolition de l'esclavage puis la Commune en 1870 avec l'AIT (Association Internationale du Travail ou 1ere internationale) amènera en 1884 la République à promulguer une loi relative à la création des syndicats.

Le mouvement syndical s'unifie au bout de quelques années pour s'appeler la Confédération Générale du Travail (CGT) en septembre 1895 à Limoges.

Cette jeune CGT réaffirmera son indépendance par rapport aux partis politiques lors de la Charte d'Amiens en 1906. *(Texte toujours d'actualité)*



Un jeune militant, peu connu, est élu secrétaire général : Léon Jouhaux

La guerre se fait sentir, nous sommes en 1914, Jouhaux et Dumoulin rencontrent leurs homologues allemands lors du congrès des syndicats belges et restent opposés à la guerre. Le 31 juillet, Jaurès est assassiné. Le lendemain la mobilisation générale est déclarée sans que la CGT soit en mesure de s'opposer à cette terrible guerre.

Affaibli par l'assassinat de Jaurès et la guerre, une partie des militants de la CGT fonde la CGTU dirigée par le PCF (parti communiste français).

Pendant la 2^e guerre mondiale, Léon Jouhaux sera arrêté par les Allemands. Le mouvement syndical entre alors en clandestinité. Lors de sa

libération, il sera de nouveau secrétaire de la CGT mais doit partager le pouvoir avec Benoît Frachon. En 1946, une première divergence se produit au sein de la Fédération des PTT. Face à l'échec de la tactique du « redressement interne », les confédérés constituent les groupes d'« amis de Force Ouvrière », amorce d'une organisation syndicale parallèle à la CGT.

En mai 1947, lors du conflit de Renault, les ministres communistes sont exclus du gouvernement. En septembre 1947, Moscou condamne le « plan Marshall » et exige de tous les PC qu'ils suivent cette condamnation et rompent avec les gouvernements en place. La CGT se range alors du côté du PCF. Face à la mainmise du Parti communiste français (PCF), Léon Jouhaux est contraint de démissionner du bureau confédéral en décembre 1947. Il fonde alors la CGT-FO avec ses amis Robert Bothereau, Albert Bouzanquet, Pierre Neumeyer, Georges Delamarre et les militants non communistes de la vieille confédération fidèle à la « charte d'Amiens ».

Le Congrès constitutif a lieu le 12 avril 1948. Force Ouvrière devient parallèlement l'une des chevilles ouvrières de la confédération internationale des syndicats libres (CISL) scission de la fédération syndicale mondiale rejetant l'influence communiste. Les ex-confédérés transforment leur hebdomadaire *Résistance ouvrière* en *Force ouvrière*, dont le premier numéro paraît le 20 décembre 1945, avec comme sous-titre : « Hier Résistance – aujourd'hui Force ».

« Avant d'aller vers le grand massacre, au nom des travailleurs qui sont partis, au nom de ceux qui vont partir, dont je suis, je crie devant ce cercueil toute notre haine de l'impérialisme et du militarisme sauvage qui déchainent l'horrible crime » dira Léon Jouhaux devant le cercueil de Jean Jaurès le 4 août 1914.

Leon Jouhaux reçoit le Prix Nobel de la paix en 1951

Laurence-Emmanuelle OSSUN

RETOUR SUR LES MUTATIONS AU 01-09-2022.



Le 12 juillet, la direction avait convié les OS à une restitution « informelle » du mouvement de mutation en date du 01-09-2022.

- 147 agents ont participé à aloa (38 A, 63 B, 46 C) 96 % d'entre eux après vérification et/ou discussion avec la direction ont vu leurs demandes validées, soit 141.

- 105 ont obtenu une mutation (24 A, 45 B, 36 C) dont 29 externes et 76 internes.

- 80 % ont obtenu leur premier vœu (15 A, 37 B et 32 C) et 67/76 internes.

Ce chiffre est à relativiser compte tenu de la création des SGC de Orthez/antenne Mourenx, Oloron et la création du SDIF pour lesquels les agents suivaient en grande majorité leurs missions.

- 11/22 collègues externes ont obtenu leur premier vœu et 6 stagiaires sur 7.

En résumé, ont obtenu satisfaction : 63 % des A, 82 % des B et 89 % des C.

La direction qualifie certains services de « peu attractifs ». En conséquence, ils n'ont recensé aucune arrivée car trop peu demandés.

Par catégorie : en A, la Dddfip64 arrive à l'équilibre, **il manque 13 B et 23 C** avec des services impactés plus fortement que d'autres (CC des particuliers, le Sip de Pau et le Sip de Orthez).

Les pistes pour combler ces vacances se referment dans la catégorie B.

Il y a une évolution de la DG. Le recours aux contractuels est prohibé tant qu'il y a des demandes en attente pour le 64. Par contre, les stagiaires continueront d'être affectés.

Le directeur a manifesté son mécontentement sur les demandes de mutation de collègues arrivés dans le cadre de la création du service des CC Pro. Selon lui, des collègues ont « profité » du système afin de demander des mutations prioritaires sur d'autres postes et services. Il aurait contacté la DG afin de demander que les collègues affectés au CDC des pros souhaitant « muter » l'année suivante « repartent dans le mouvement national » et ne soient pas traités comme des internes au 64.

Sur la catégorie C, il n'y a pas de demandes « en attente » de retour pour le 64. Par conséquent, la direction est autorisée à recruter 10 contractuels « classiques » (3 ans) et 3 contrats PACTE.

Les services suivants seront prioritaires Sip de Orthez, Sip de Pau et Sdif antenne Bayonne (manque 2 cadres C).

La direction rappelle qu'elle souhaite « régulariser les ald » en 2023, car elle relève que certain(e)s collègues restant dans cette situation contournent ainsi la règle du délai de séjour.

Nous aurons l'occasion, lors de nos visites de postes et services de faire valoir nos propositions et commentaires.

Il est difficile, en l'absence de tout document fourni par la direction (conséquence de la loi sur la transformation de la Fonction Publique de 2019), de vérifier la régularité du mouvement. Quelques collègues ont pu et/ou cru identifier une « anomalie » sur le mouvement à l'issue de sa publication.

FO-Dgfp64 a demandé à la direction un tableau des effectifs recensant l'ensemble des personnels (y compris les détachés, contractuels etc.) et continue de revendiquer le rétablissement de 2 mouvements/an et le « droit au retour » pour les collègues issus des LA et des concours internes.

Nous appelons votre vigilance sur la lecture du compte-rendu du CTL des suppressions d'emplois qui quelques mois après peut vous impacter (suppression de votre emploi et demande de mutation à formuler, surnombre...).

Raison pour laquelle FO-Dgfp64 évite le boycott systématique du CTL emploi en deuxième convocation.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EN QUELQUES MOTS POUR ÉVITER LES MAUX

Qui a dit qu'il fallait boycotter les entretiens ? Sauf situation conflictuelle, mieux vaut aller exposer son point de vue.

Le P'tit Béret FO rappelle au passage que nul ne doit être discriminé en raison de sa maladie ou parce qu'il est en situation de handicap !

UNE MAUVAISE NOTATION ⇒ UN RALENTISSEMENT DE LA CARRIÈRE DANS SON GRADE

Tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C (tableau synoptique + appréciations littérales)

- **Le tableau synoptique** des appréciations des 3 dernières années sera pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents dans les opérations de sélection. Ainsi, les agents attributaires d'une cotation « **insuffisante** » au titre de l'une au moins **des 3 dernières années** ne rempliront pas la condition utile consistant à faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante, **et ne pourront donc pas, de ce fait, être inscrits sur le tableau d'avancement**, sous réserve de l'avis de la CAP nationale compétente ;

- **prise en compte des appréciations littérales.** Les agents faisant l'objet, dans les appréciations littérales du compte-rendu, de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir seront considérés comme ne faisant pas preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante. **Ils ne pourront donc pas, de ce fait, être inscrits sur le tableau d'avancement.**

Nous vous proposons un petit « jeu » . Reprenez votre notation sur les 3 dernières années. La cotation « moyen » correspond à 1point, bon à 2, très bon à 3 et excellent à 4. Si vous avez moins de 30 points sur les 4 items principaux, n'hésitez pas à contacter vos représentants FO !

UNE MAUVAISE NOTATION ⇒ POINT DE LISTE D'APTITUDE DE C EN B OU DE B EN A

L'avis de l'évaluateur sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur et la prise en compte du tableau synoptique des 5 dernières années ont été retenus dans le cadre de l'aide à la sélection. Le tableau synoptique annuel sera synthétisé au moyen d'une transposition des cotations figurant sur le compte-rendu d'entretien professionnel des 5 dernières années (années N-1 à N-5 pour une liste d'aptitude établie au titre de l'année N). La notion de cotation est encore floue. Par exemple pour « excellent » l'administration pourrait attribuer le chiffre 5, pour « très bon » 4, bon 3, etc.. et le multiplier par la rubrique concernée pour obtenir un total qui départagera les candidats.

CONCLUSION : LA NOTATION EST IMPORTANTE. ELLE SE PRÉPARE EN AMONT, SE CONSTRUIT PAR L'ENTRETIEN ET SE DÉFEND PAR LES VOIES DE RECOURS.

Le syndicat FO-DGFIP64 vous conseillera à chaque étape efficacement, n'hésitez pas à contacter ses représentants !



Emmanuelle Aubin 06/07/22/57/98 Laurence Ossun 06/45/15/26/54

Myriam Cannone 06/23/23/67/47 Jean Bernet 06/40/95/89/41

Infos diverses

Le saviez-vous ?

- **Le mot travail** vient du latin *tripaliare* « *tourmenter avec un tripalium* » (*instrument de torture ou pour ferrer les animaux*).

- **La rémunération*** repose sur 3 principes d'équité (interne, externe et salariale).

« L'équité interne permet d'assurer au sein de la Fonction Publique que les traitements offerts sont équivalents pour des recrutements à diplômes équivalents.

L'équité externe consiste à vérifier que la Fonction Publique offre, pour des emplois comparables, une rémunération équivalente aux entreprises privées.

L'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systématique directe ou indirecte fondée sur le sexe. Elle a pour objet l'égalité dans la rémunération offerte à des femmes et à des hommes occupant des emplois similaires ou de valeur égale ».

- Mieux payés Public ou Privé ?

Selon l'Insee, « les bas salaires dans le public sont mieux lotis que leurs homologues dans le secteur privé, mais les choses s'inversent en montant dans la hiérarchie ».

**Extrait tiré de la revue la Nouvelle Tribune FO.*

Pouvoir d'achat : entre le 1^o janvier 2000 et le 31-12-2021, l'inflation a été de 35,4 % !

Si les fonctionnaires devaient retrouver la valeur réelle du point d'indice de janvier 2000 (en euros constants), ce dernier devrait être augmenté de... 22,68 %. Le P'tit Bêret **FO-Dgfp64** constate que nous sommes loin du compte avec seulement 3,5 %.

Conséquences.

Un professeur des écoles (catégorie A au 11^e échelon) voit une perte mensuelle de **793,11 €**.

Un fonctionnaire de catégorie B 1^o grade-13^e échelon perd **534,58 €** et celui de catégorie C 1^o grade 12^e échelon **448,05 € par mois** !

Le P'tit bêret **FO-Dgfp64** vous souhaite d'excellentes vacances estivales pour les uns, et bon courage pour les autres.

Suivez-nous sur twitter et sur notre site **FO-Dgfp64** !

