



inFO Vendée

Journal trimestriel de votre section FO DGFIP 85

N° 4 – 4ème trimestre 2019

SOMMAIRE

L'édito de la section

Compte-rendu CHSCT 18/11/2019

Un peu d'histoire

La parole aux militants :

- L'avenir du CHSCT

Les lignes directrices et la fin des CAP

Pourquoi adhérer

Liste d'aptitude

La réforme des retraites

L' EDITO de la section

Depuis plus de 6 mois, les organisations syndicales vous ont alertés sur le NRP « nouveau réseau de proximité ». Les actions ont été nombreuses dans notre département et sur tout le territoire national : journées de grève, manifestations, sollicitations des élus locaux, etc...

La dernière journée de mobilisation n'a pas été à la hauteur de nos espérances ! En tant que militant, je m'interroge car tout le monde râle partout mais trop peu se mobilisent ou réagissent... Cette situation, ainsi que l'individualisme qui ronge notre administration, feront notre perte à tous. Mais si telle est la volonté des agents alors il en sera ainsi ! Les syndicats ne pourront pas, seuls et sans le soutien de la base, inverser ce processus de destruction de notre modèle social...

Heureusement, les actions militantes ont permis de « limiter la casse » et la dernière version de la carte est moins catastrophique que la première ; néanmoins, de nombreux services seront rayés de la carte d'ici à 2023, notamment toutes les trésoreries... Force est de constater que nous savons nous mobiliser pour réussir une ou deux journées successives d'actions mais que nous ne parvenons plus, comme par le passé, à maintenir une mobilisation dans la durée !

Désormais, la géographie revisitée et son funeste cortège de fermetures de services vont être une réalité ! Ce plan social s'accompagnera inévitablement de mobilités géographiques et/ou fonctionnelles forcées pour un certain nombre d'entre nous, malgré toute l'attention que nous promettent la direction et le service RH... Les militants FO DGFIP 85 seront à vos côtés pour vous aider, autant que faire se peut, si vous les sollicitez !

Malheureusement, les attaques sociales de ce gouvernement ne se cantonnent pas à la DGFIP. La réforme envisagée de notre système de retraite risque d'être un tsunami pour l'ensemble des actifs avec une baisse des pensions pour tous à moyen terme. C'est le principe même de la retraite par point : contenir les dépenses et donc diminuer les pensions et/ou travailler plus longtemps !!!

Concernant FO DGFIP 85, nous ne sommes pas inexorablement attaché au système actuel car il subsiste de nombreuses injustices. Mais ce n'est pas en alignant tout le monde par le bas que notre société en ressortira grandie... Il serait certainement plus judicieux de trouver de nouvelles sources de financement pour nos retraites, l'argent ne manque pas, il suffit de regarder du côté des dividendes des grosses entreprises du CAC 40, comme des moins grosses, pour le constater... Il ne s'agit là que de choix politiques !

« Sébastien LIEVRE, Secrétaire départemental FO DGFIP 85 »



Serait-ce ça l'avenir de l'accueil à la DGFIP ???

Les fameux points de contact...

COMPTE-RENDU CHSCT du 18/11/2019

*** Réponses du Président Mr FUENTES aux déclarations liminaires : (notre déclaration en ligne sur notre site internet)**

Concernant le nouveau réseau de proximité dit « NRP », le Directeur nous communiquera courant décembre le calendrier des restructurations pour les 3 années à venir, les premiers transferts devant commencer au 01/01/2021. Un CTL confirmera ces dates le 9 ou le 12 décembre.

Un CTL sur les suppressions d'emplois 2020 est annoncé pour la mi-janvier avec moins d'une dizaine d'emplois à désimplanter dans nos services (pour FO, c'est encore une dizaine de trop...).

Puis, au printemps, un nouveau CTL viendra confirmer la carte définitive du NRP avec les différents points de contact créés !

Il est rappelé par Mr Fuentes que les réunions de service sur le NRP sont un exercice obligatoire pour tous les chefs de service afin d'informer les personnels avec à l'issue une restitution auprès de la Direction. Il nous remonte ici ou là que ces réunions d'échanges n'auraient pas toutes été réalisées...

Nous demandons à la direction si celle-ci a des retours de la cellule nationale psychologique. A priori, il semble qu'aucun agent de Vendée n'a eu recours à cette cellule.

Concernant les antennes qui permettront à un certain nombre de collègues de rester sur un site tout en travaillant pour un autre, certaines seront considérées comme pérennes dès leur création (L'île D'Yeu et Montaigu essentiellement). Pour les autres (entre Les Herbiers et Fontenay ou Luçon et Les Sables d'Olonne par exemple), tout dépendra des effectifs concernés et des retours d'expérience. Leur viabilité sera analysée annuellement pour les maintenir ou non. Il est rappelé que les personnels désirant rester travailler dans ces antennes devront accepter d'assurer l'accueil relevant de la compétence de leur service.

Les trésoreries seront fermées sur la durée avec un transfert progressif des emplois et des charges de travail. Concernant les trésoreries mixtes, il y aura d'abord un transfert de la mission recouvrement de l'impôt vers le SIP compétent. Le reste de l'activité sera transféré dans un 2ème temps, vers les SGC concernés. Tous les futurs services de gestion comptables (SGC) assureront la mission accueil.

Un volet « formation » sera amplifié afin d'accompagner les personnels devant changer d'activité.

La direction locale s'engage à mettre en place un accompagnement personnalisé et individualisé organisé par le service RH pour trouver des solutions « acceptables » pour chaque collègue impacté par une restructuration.

Les premières réunions collectives seront organisées ces prochains jours sur les principaux services concernés, suivies d'entretiens individuels.

Concernant le poste de délégué à la sécurité, le directeur nous confirme ne pas avoir encore trouvé le profil adéquat, un appel à candidature sera donc proposé afin de trouver un collègue A ou B motivé par ce poste.

==> Rappel des initiatives portées par FO depuis quelques années :

- **Ecrans supplémentaires** achetés par le CHSCT déployés dans les services ces derniers mois pour accélérer le déploiement des doubles écrans
- **Séances de sophrologie puis de relaxologie** pour prévenir les RPS (c'est FO qui a trouvé et proposé les différents prestataires au CHSCT). Manifestement ces formations sont très appréciées par les collègues y participant. Nous continuerons donc à promouvoir ce type d'actions.
- **Réfection des sanitaires** : la réflexion continuera partout où ce sera nécessaire.
- **Lutter contre toutes les formes de discrimination et les différentes situations de harcèlement.**
- **Rénovation / amélioration des espaces de détente** : réflexion en cours sur le bâtiment C de la cité administrative.

N'hésitez pas, sur tous ces points, à nous faire remonter vos remarques et vos idées !!!

(Vous trouverez nos coordonnées sur notre site internet : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>)

*** Rapport annuel du Médecin de prévention 2018 :**

Notre médecin le Dr Bailly dénonce une charge administrative de + en + lourde, qui diminue d'autant le temps médical consacré aux personnels.

Il ressort des discussions que la Direction Générale a mis le feu dans les services et que les médecins de prévention se retrouvent avec le rôle de « pompier de service », ce qu'ils dénoncent !

Pour rappel, pour une demande de RDV auprès du Dr Bailly, contactez le service RH qui vous fera une convocation afin d'être couvert pour votre absence et votre déplacement.

*** Premier retour d'expérience suite à la mise en œuvre du télétravail depuis quelques mois et avant la 2ème campagne de recensement en cours :**

A FO DGFIP, nous constatons que cette nouvelle manière de travailler est plébiscitée par de nombreux collègues mais nous restons vigilants sur leurs nouvelles conditions de travail !

Lors de la 1ère campagne, 35 possibilités de télétravail étaient offertes par la direction et 26 collègues ont été retenus. Les chefs de service et la direction n'ont émis aucun avis défavorable, toutes les demandes avaient été acceptées. Pour rappel, toutes les missions sont concernées et tous les grades (2 A+ , 9 A, 13 B et 2 C lors de la 1ère phase).

Mr LECA nous explique qu'une enquête auprès des chefs de service concernés révèle les points suivants :

- Points positifs : les télétravailleurs sont satisfaits, le travail fourni est de qualité, les télétravailleurs sont rapidement autonomes lorsqu'il s'agit d'agents expérimentés.
- Problèmes techniques : pas de double écran, aucun documents papiers, pas de mobilier adapté fourni par l'administration, aucun contacts directs possibles avec les différents tiers (usagers).
- Points négatifs : risque d'isolement des télétravailleurs, nouvelle répartition du travail impactant les personnels non-télétravailleurs, difficulté rencontrées pour la transmission de l'information au sein des services concernés, tensions possibles dans le collectif de travail.

Une deuxième enquête sera bientôt réalisée directement auprès des personnels en télétravail pour venir compléter cette première analyse et une nouvelle campagne est actuellement organisée par le service RH avec un nombre potentiel total de télétravailleurs de 60 pour la Vendée en 2020. Le télétravail sera limité à 2 jours par semaine sauf situations particulières (3 jours).

*** Lutte contre les discriminations et le harcèlement :**

2 premières formations pourraient être proposées dans le cadre du CHSCT en 2020. Un premier recensement sera fait d'ici le groupe de travail CHSCT programmé fin janvier afin de pouvoir débriefer sur le sujet.

==> Ces sujets sont certes complexes mais il est de notre devoir syndical de tout mettre en œuvre pour libérer la parole sur ces situations inacceptables.

*** Examen des registres SST « Santé et Sécurité au Travail » et des fiches de signalement :**

Toutes les demandes « matérielles » ont été satisfaites : tapis de souris avec repose poignet, lampe de bureau, bras articulé pour écrans, fauteuils ergonomiques, etc...

Concernant le risque routier relevé à la sortie du parking du centre des Sables d'Olonne et suite aux relances de la direction auprès des services de la mairie concerné, des aménagements de stationnement ont été réalisés pour améliorer la visibilité mais, pour l'instant, d'un seul côté seulement... A suivre !

Nous constatons que le nombre de fiches de signalement ne reflète pas la réalité des situations conflictuelles rencontrées par les personnels. Nous ne pouvons que vous encourager à en rédiger davantage lorsque vous êtes confrontés à une telle situation. Ne pas hésiter à nous contacter pour être conseillé si besoin.

*** Situation des personnels assurant l'accueil :**

A la demande de FO, nous revenons sur les difficultés rencontrées par les personnels assurant l'accueil dans tous les services. Il ressort des échanges que la mission « accueil » est devenue de plus en plus difficile du fait d'une législation en perpétuelle mutation. Les questions des usagers sont de plus en plus longues à traiter du fait de leur complexité. La mise en place du PAS et les restructurations permanentes compliquent la mission « accueil » et les personnels s'épuisent !

Lors du dernier groupe de travail CHSCT, nous avons dénoncé la situation de certains services où il nous remonte que l'encadrement ne s'investirait pas suffisamment dans le soutien de leurs équipes d'accueil. Dans certaines situations particulières, les personnels assurant l'accueil se retrouvent parfois seuls avec les usagers alors même que tout l'encadrement est parti déjeuner... Quid de la sécurité dans ces moments là ?

L'organisation de la mission accueil entre l'accueil primaire et l'accueil secondaire est parfois perfectible, certains collègues se sentant isolés : difficulté à faire une pause par exemple, ne serait que pour satisfaire un besoin naturel... Lors des pics d'activité, les usagers peuvent s'enchaîner à un rythme très soutenu à hauteur d'un usager toutes les 2min30 !

La direction nous indique qu'un groupe de travail avec les chefs de service permettra de faire le point et un retour nous sera fait lors d'un CTL en début d'année.

*** Questions diverses :**

A notre demande, nous revenons sur les difficultés rencontrées par les personnels de trouver un logement dans notre département, notamment du fait de l'arrivée de stagiaires de tous grades en Vendée.

Il y a quelques années, nous avons demandé ce qu'il en était des 5% de logements sociaux réservés par la Loi aux fonctionnaires. On nous avait répondu à l'époque qu'il était très difficile d'obtenir des réponses claires de la Préfecture et auprès des bailleurs sociaux sur ce point, ce que nous avons dénoncé et que nous dénonçons toujours.

Mr Fuentès, découvrant cette problématique, s'engage à solliciter personnellement la Préfecture pour comprendre la situation, nous reviendrons donc vers lui le moment venu.



POUR VOUS TENIR INFORME, AYEZ LE BON REFLEXE :

- notre site internet FO DGFIP 85

(accessible depuis ULYSSE 85 ou internet)

- notre page FACEBOOK « FO DGFIP 85 »

(accessible depuis votre compte personnel facebook)

Le long combat syndical des fonctionnaires

Dès la fin du XIX^e siècle (1864 - 1885), le mouvement ouvrier obtient le droit de grève et la possibilité de s'organiser en syndicats. Les travailleurs de l'État, c'est-à-dire les fonctionnaires, devront se battre jusqu'en 1946 pour obtenir ces droits.

Si l'État accepte que les ouvriers et employés du privé s'organisent, laissant les patrons se débrouiller, il n'est pas question que ses propres travailleurs s'organisent en son sein.

Les deux catégories de fonctionnaires qui seront en pointe dans l'exigence de leurs droits syndicaux seront les enseignants et les postiers. En effet, en 1914, sur les 450 000 fonctionnaires, 50% viennent de ces deux professions. En 1905, les instituteurs créent le SNI (Syndicat national des instituteurs) qui rejoint la CGT dès 1907, année où sept postiers demandent au gouvernement le droit à la syndicalisation. Ils sont aussitôt révoqués. Quand ils entrent en grève en 1909, ils sont massivement licenciés. Cette même année est créée la Fédération nationale des associations professionnelles des employés civils de l'État, qui deviendra la Fédération des fonctionnaires, restant dans l'autonomie, mais qui rejoint la CGT en 1920 pour la quitter l'année suivante, lors de la scission avec les communistes de la CGTU, et revenir chez les confédérés en 1927. En effet, une partie des fonctionnaires, surtout les enseignants, préfèrent l'autonomie à la guerre entre confédérés et unitaires, tant en 1921 qu'en 1947. Les enseignants de la CGT, qui avaient fondé



Grève des postiers en 1914.

la FEN en 1930, ont préféré retourner à l'autonomie en 1948.

L'importance de la loi du 19 octobre 1946

À l'unanimité, le Parlement vote cette loi qui reconnaît enfin officiellement à presque tous les fonctionnaires le droit de grève et le droit à la syndicalisation. En sont toujours exclus les militaires,

les policiers du contre-espionnage et certains hauts fonctionnaires. Ce statut sera amélioré en février 1959, juillet 1983 (droits et obligations), janvier 1984 (fonction publique d'État et territoriale), janvier 1986 (hospitalière).

Les droits : liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique, religieuse, droit de grève, droit syndical, formation permanente, droit à la protection. Les devoirs : secret professionnel, obligation de discrétion et de réserve, obligation d'obéissance hiérarchique et d'effectuer les tâches confiées. Les derniers gouvernements restent très vigilants sur les devoirs mais attaquent de plus en plus les droits, en particulier le droit de grève qui est de plus en plus remis en cause.

Christophe Chiclet

Pierre Neumeyer (1878-1960)

Fonctionnaire des douanes, il est en 1914 le numéro deux de la Fédération nationale des fonctionnaires qu'il fera entrer à la CGT en 1927. Proche de Jouhaux, grand résistant à Libération-Nord, c'est lui qui installe *Résistance Ouvrière*, l'ancêtre de *FO Hebdo* et de *L'inFO militante*, au siège de la Maison des fonctionnaires à la Libération. À la fondation de la CGT-FO il est secrétaire de la Fédération des fonctionnaires et trésorier.

« La disparition annoncée des CHSCT »

La loi de transformation de la Fonction Publique prévoit la fusion des instances du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CHSCT) et du Comité Technique (CT).

Quelle différence entre les deux ?

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences et les projets de statuts particuliers.

Quel est le rôle du CHSCT ?

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et, en particulier, les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ou de prévention des risques psychosociaux;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, par le biais d'enquêtes.

Le CHSCT doit par exemple être associé à la recherche de solution concernant :

l'organisation matérielle du travail : charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches ;

l'environnement physique du travail : température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations ;

l'aménagement des postes et des lieux de travail ;

le risque incendie, sécuritaire ou bâtimentaire.

En conclusion, si le CHSCT n'a pas de réels pouvoirs décisionnels en la matière, la responsabilité pleine et entière demeurant à l'employeur, il n'est pas seulement une instance consultative. Il exerce une activité de veille et de surveillance (respect de la réglementation et des conditions de travail) et dispose de capacités d'interventions (inspections, enquêtes, expertises externes, droit d'alerte) et de propositions (analyses, actions de prévention, formation à la sécurité).

Ces deux instances, bien que complémentaires, n'ont pas le même rôle.

Leur fusion met en danger leur efficacité !

Vers la fin des CAP, les « lignes directrices de gestion » = LDG Une transparence bien opaque !

Un groupe de travail s'est tenu le 15 novembre 2019 pour discuter des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles. L'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit la suppression des CAP mutations et promotions. En remplacement, l'autorité compétente doit édicter des lignes directrices de gestion, après avis du comité social d'administration (ou comité technique jusqu'aux renouvellements des instances).

Dans chaque administration, ces lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et fixent les orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours.

Elles interviennent dans 3 domaines :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Les orientations générales en matière de mobilité
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnelles.

Un périmètre à clarifier

Les discussions se sont concentrées sur la mobilité compte tenu de la disparition des CAP de mutation dès le 1er janvier 2020. Ces LDG ministérielles doivent être adoptées au CTM du 13 décembre 2019. FO a souligné le peu de temps laissé au dialogue social, une fois de plus !!!

Ces directives rentreront progressivement en vigueur et seront valables jusqu'en 2025 (révision tous les 5 ans). Les directions devront les décliner et en discuter en CTR début 2020. Concernant les mobilités de 2020, comme les LDG directionnelles ne seront pas encore adoptées, les mouvements se feront sans CAP mais selon les dispositions antérieures ... Comprenez qui pourra cet imbroglio?

Par ailleurs, le projet de décret de la DGAFP prévoit d'ores et déjà les directions pouvant recourir à un tableau de mutations : la DGFIP, la DGDDI et la DGCCRF. Par contre le recours à un tableau de mutations n'exclut pas la procédure « au fil de l'eau » consistant à publier sur la Place de l'emploi public, ni la mise en place de recrutement au profil.

Des règles de gestion pour 5 ans

Le projet de décret prévoit que les LDG en matière de mobilité doivent aborder les thèmes suivants :

- Les orientations générales de la politique de mobilité
- Les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité
- Les modalités de prise en compte de priorités légales de mutation
- Les modalités d'application des durées minimales et maximales sur certains emplois.

Chaque année, un bilan ministériel et directionnel sera présenté en comité social d'administration = CSA (nouvelle instance remplaçant à terme le comité technique CT).

Ces LDG sont valables 5 ans mais peuvent être révisées à tout moment à l'initiative de l'administration (sic).

FO Finances a dénoncé cette périodicité, totalement déconnectée de celle des représentants du personnel, élus tous les 4 ans. Une révision après chaque renouvellement des élus aurait plus de sens.

En parallèle, chaque direction devrait établir un schéma stratégique d'évolution des métiers prioritaires à l'horizon 2025. Ce schéma devrait déterminer les compétences attendues et décliner les actions de formation nécessaires.

Un entretien obligatoire

Un autre point a soulevé de nombreuses remarques : la généralisation d'un entretien pour tous les agents n'ayant pas changé de poste depuis 5 ans !!!

Pour la direction, l'absence de mobilité n'est pas un élément favorable dans une carrière. Pour FO, cette disposition ne peut que mettre la pression sur les collègues concernés.

Par ailleurs, la professionnalisation des services RH est un concept difficile à mettre en œuvre quand dans certaines directions, la mise en place des CSRH a vidé ces services et alourdi leur charge de travail.

MUTATIONS : transparence mais jusqu'où ?

Dans les documents de ce GT, est évoquée la mise en place d'un outil numérique pour le dépôt et le suivi des demandes. Cet espace permettrait à l'agent de s'assurer que sa demande a bien été enregistrée (accusé-réception obligatoire) et de pouvoir, à terme, en suivre le traitement.

S'agissant des corps recourant à des tableaux de mutation, l'agent doit pouvoir, autant que faire se peut, bénéficier d'une simulation sur le niveau de probabilité d'obtention de ses vœux de mobilité.

FO a demandé que cet outil soit mis en place le plus rapidement possible et qu'il prenne en compte tous les critères de mobilité. Pour l'administration, la transparence de la procédure est assurée à titre individuel par l'outil numérique et, à titre collectif par la création d'une rubrique accessible aux agents sur les sites ministériels et directionnels rassemblant tous les éléments d'information à jour et notamment :

- les lignes directrices de gestion ministérielles et directionnelles
- les barèmes appliqués lorsqu'il y en a
- les notes de lancement de campagnes des mutations
- la liste des postes à profils ouverts au fil de l'eau
- les résultats nominatifs des campagnes de mutations.

FO a exigé que les tableaux ainsi que la liste des postes vacants soient publiés avant le mouvement et que chaque direction mette en place des réunions préalables afin de permettre aux syndicats de présenter les dossiers les plus complexes. Le mouvement doit être accessible à tous les agents et faire aussi apparaître les postes à profil. De la réponse à ces demandes, FO pourra juger de la réelle volonté de transparence des directions dans les mouvements de personnel.

Médiateur professionnel

FO Finances s'interroge sur l'articulation entre la publication du mouvement et les délais de recours sachant qu'une médiation RH sera expérimentée en amont des procédures contentieuses.

Cette médiation fera appel à un agent formé et certifié, sur les situations les plus délicates rencontrées par les agents, tant dans leur vie personnelle que professionnelle.

De notre point de vue, les représentants du personnel en CAP permettaient d'aborder et de trouver des solutions à ces situations sans avoir à faire appel à un intervenant extérieur...

Un groupe de travail complémentaire devrait se tenir d'ici le 13 décembre, date prévue du CTM, pour aborder la prise en compte des priorités légales de mutation et sur les durées minimales et maximales sur certains postes.

L'ensemble des fédérations de fonctionnaires représentatives ont exprimé leur totale opposition à la loi transformation de la fonction publique. FO réaffirme que la suppression des CAP mutations va permettre aux directions d'organiser dans la plus grande opacité leurs mouvements de personnel dans un contexte de restructurations massives.

POURQUOI ADHERER

Pour rappel, sur notre site internet :

- Compte-rendu des CAPL « liste d'aptitude » du 04/11
- Compte-rendu du CDAS du 25/10
- Actions militantes toujours en cours (participation de FO DGFIP au Congrès des Maires à Paris)

Sans oublier notre page FACEBOOK « FO DGFIP 85 »

Le syndicat a besoin de vous pour continuer à exister et fonctionner !

Ce sont vos cotisations qui nous permettent d'éditer ce journal et de financer nos déplacements pour venir vous voir dans vos services (HMI, diffusion du journal et de tracts, rencontre individuelle à la demande) mais aussi pour aller à des RDV avec les élus vendéens pour tenter d'obtenir leur soutien.

ALORS REJOIGNEZ NOUS, CAR SANS VOTRE SOUTIEN ET VOTRE ADHESION,

L'ACTION MILITANTE N'EST PAS POSSIBLE !

=> Votre adhésion vous permet de recevoir quotidiennement des informations au travers de notre liste de diffusion : revue de presse journalière, tracts nationaux, guide fiscal annuel, etc...

ET POUR RAPPEL, VOS COTISATIONS VOUS FONT BENEFICIER D'UN CREDIT D'IMPOT DE 66%

Le barème 2019 est toujours en ligne sur notre site internet, rubrique « contact/adhésion » / « adhésion dans notre section ».

Afin de vous permettre de recevoir immédiatement nos informations en intégrant notre liste de diffusion sans attendre l'appel de cotisations 2020, une simple promesse d'adhésion faite par mail est suffisante.

Mail : sebastien.lievre@dgfip.finances.gouv.fr

Pour adhérer, nous retourner ce coupon (paiement par virement ou par chèque à l'ordre de FO DGFIP 85) :

NOM : **GRADE et INDICE :** **QUOTITE TPS DE TRAVAIL :**

PRENOM : **AFFECTATION :**

PAIEMENT : **O - paiement immédiat par chèque ou par virement**
O - paiement en plusieurs fois par chèque ou virement :
O – 1 fois O – 2 fois O – 3 fois O – 4 fois

(nous adresser tous vos chèques en même temps, nous les présenterons en banque aux dates de votre choix)

Nouveau compte bancaire, si paiement par virement (précisez en référence votre nom / prénom / grade) :

(IBAN) : FR76 1470 6001 9073 9640 8589 421 et (BIC) : AGRIFRPP847

Adresses :

Sébastien LIEVRE (secrétaire départemental) – FO DGFIP 85 - Cité Administrative La Roche / Yon – Bât. C
Frédéric FAUCHARD (trésorier départemental) – FO DGFIP 85 - Trésorerie du Poiré / Vie



LISTE D'APTITUDE

Sur notre site internet, vous trouverez des informations détaillées sur la liste d'aptitude et des statistiques permettant de vous évaluer et de vous situer .

(Ne pas hésiter à nous contacter si nécessaire car nous pouvons vous apporter un éclairage sur votre situation personnelle du fait de notre participation aux CAP locales où sont évoqués tous les dossiers)



LA RETRAITE PAR POINTS, C'EST DE LA RETRAITE EN MOINS !

Au nom d'une supposée égalité entre les futurs retraités, le Gouvernement veut mettre en place un régime de retraite universel par points. Afin de convaincre, il utilise une formule habile : chaque euro cotisé doit donner les mêmes droits pour tous.

Arrivant après des années de communication tronquée et mensongère sur les prétendus avantages ou privilèges des uns ou des autres, elle a pour objectif principal de faire passer la pilule d'une baisse généralisée du niveau des retraites. La belle affaire d'avoir tous les mêmes droits si c'est pour en avoir tous moins !

Il s'agit avant tout de mettre en place un régime « chèque en blanc » aux gouvernements actuels et suivants pour baisser le niveau des pensions en fonction de leurs besoins ou priorités budgétaires. Ainsi, le conditionnement des esprits a déjà commencé : déficit du régime général, urgence à réformer, articles de presse peu documentés sur les différences de calcul entre le public et le privé qui oublient de préciser que le calcul ne se fait pas sur la totalité de la rémunération. S'agissant du public, tout y est : en marche vers l'intox pour persuader chacun que ce qui sera retiré aux autres lui sera donné à lui.

Tout ceci relève de l'idéologie ultralibérale pure : il ne faut pas mettre à l'avenir et quoi qu'il arrive un sou de plus qu'aujourd'hui dans les retraites.

A partir de là, il ne s'agit pas d'être grand clerc pour comprendre que ce qui est en jeu, c'est la baisse programmée du niveau des pensions sauf du minimum de pension dont la réévaluation sera financée à terme par la diminution de toutes les autres. Et pourtant, en quoi serait-il anormal en fonction de la démographie d'augmenter le pourcentage du PIB consacré aux retraites ?

Enfin, la retraite n'est pas une prestation sociale contrairement à ce que d'aucun voudraient nous faire croire, c'est du salaire différé du moins pour les salariés du privé. Quant -aux fonctionnaires de l'Etat dont les agents de la DGFIP, c'est l'Etat lui-même qui, étant son propre assureur, leur garantit à travers l'article L1 du Codes des pensions civiles et militaires de retraites :

« une allocation pécuniaire personnelle et viagère en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions. Le montant de la pension qui tient compte du niveau, de la durée et de la nature des services accomplis, garanti en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielle d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction ».

Le régime universel par point relève d'une philosophie bien différente, assurantielle, et, dans la mesure, où le code des pensions fait partie intégrante du statut, constitue bien, après la Loi de transformation de la Fonction publique, une nouvelle attaque visant à terme à transformer les fonctionnaires en salariés de droit commun.

En outre, le Ministre Darmanin, jamais en reste sur les provocations, a récemment indiqué que les questions indemnitaires pour les fonctionnaires se régleraient à travers la réforme des retraites. L'augmentation du niveau des primes des uns ne pouvant être financée que la diminution de celle des autres, c'est bien le nivellement par le bas qui nous attend.

LA RETRAITE À POINTS, C'EST DONC LE TRAVAIL SANS FIN.

inFO Vendée , journal trimestriel de la section FO DGFIP 85

Responsable de publication : Sébastien LIEVRE, secrétaire départemental

Site internet de la section : <http://www.fo-dgip-sd.fr/085/>