

BILAN du 5ème CONGRÈS de la FSU FINANCES

(ex Syndicat National Unitaire des Finances publiques SNUFIP-FSU)

Le 5ème congrès de notre syndicat s'est tenu au cours d'une période mouvementée : une crise économique grave, subie par une part de plus en plus grande de la population, ainsi que l'alternance politique issue du vote de mai 2012 : les espoirs qu'elle suscite ne doivent pas être déçus !

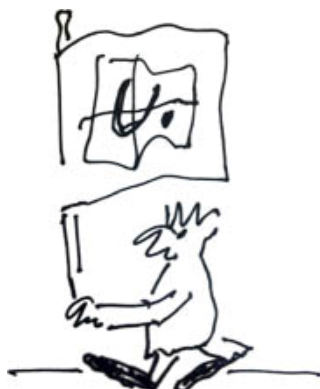
FSU FINANCES a réuni à cette occasion une quarantaine de congressistes.

Avec sérieux et un esprit ouvert, ils ont fixé les grandes orientations qui guideront nos militants et adhérents.

(Cf. notre site <http://www.fsufinances.fr>)

Ce furent trois journées de réflexion et d'échanges, notamment à travers des ateliers « métiers ».

Les congressistes y ont très activement participé, démontrant ainsi leur attachement aux métiers et à leurs missions de service public.



Tous les votes ont eu lieu à l'unanimité, on ne peut que se féliciter du consensus régnant à la FSU FINANCES.

Parmi les délégués figuraient de nouveaux syndiqués. Certains sont d'anciens militants issus d'autres organisations syndicales : l'intégration au sein de notre formation fonctionne bien...

Notre capacité à unir illustre le **U**, de notre sigle, elle correspond bien aux méthodes de notre syndicat.

Les principaux points qu'il faut retenir :

- ✓ **le changement de nom** : le SNUFIP-FSU se transforme en **FSU FINANCES** ;
- ✓ **l'élargissement de notre champ syndical à l'ensemble des ministères économique et financier.**

Ainsi les personnels de **la Douane, de l'Insee, ...** pourront désormais se syndiquer et s'organiser au sein de la FSU FINANCES.

Nous revendiquons :

La réduction de la durée de travail à 32h hebdomadaires, voire moins :

synonyme de progrès social, seule piste à nos yeux pour créer significativement des emplois et améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs.



**CRÉATIONS D'EMPLOIS:
BERCY EST AUX
ABONNÉS ABSENTS...**

- ✓ **le retour à la retraite à 60 ans et avec 37,5 ans de cotisations pour bénéficier du taux plein.**

Nous avons l'ambition :

- ✓ **de construire un syndicalisme porteur d'avenir aux Finances.**
- ✓ **d'être représentés dans le maximum d'instances et en premier lieu au comité technique ministériel.**

Cela passe par un renforcement significatif de nos équipes militantes, espérant que de nombreux collègues sympathisants deviendront des adhérents, et mieux encore des militants.

Avec vous à nos côtés, cela sera plus facile.

Nous ferons tout pour construire une vraie unité syndicale aux Finances et dans la fonction publique.

LA COMMISSION DE RÉFORME : À RÉFORMER !

Ces derniers temps, plusieurs décisions prises par la DGFIP après consultation de la Commission de réforme ministérielle visant à requalifier un accident de travail en congés de maladie ordinaire ou à rejeter des frais médicaux ont vu leurs conclusions contestées par le Tribunal Administratif de Paris.

Un arrêt rendu le 19 septembre 2012 par le tribunal administratif de Paris nous paraît fort intéressant.

Il concerne tous les agents ayant vu leur demande d'imputabilité au service d'un accident de travail ou d'une maladie refusée.

Le recours d'un agent de la DGFIP, contestant l'avis du ministère, a été pris en charge juridiquement par notre syndicat, car celui-ci est adhérent à la FSU FINANCES.

Le Tribunal Administratif a conforté l'agent dans cette démarche.

Il a requis l'annulation de la décision prise par l'Administration, pour cause de vice de procédure, et a demandé à l'Etat de verser 1000 euros au demandeur, en application de l'article L.716-1 .

En effet, la Commission de réforme ministérielle sur laquelle s'est appuyé le ministère du budget pour prendre sa décision n'était pas compétente pour émettre un avis sur les agents des services déconcentrés .

Ceux-ci dépendent de la commission de réforme départementale (décret 86-442 du 14/3/1986).

L'administration n'a pas respecté la procédure.

Elle a consulté, à la place, la commission de réforme ministérielle qui n'est pas compétente pour les personnels des services déconcentrés.

Ceci remet en cause toutes les décisions concernant les personnels des services déconcentrés de la DGFIP, prises par l'administration sur avis de cette commission de réforme ministérielle.

Nous incitons tous les personnels ayant essuyé un refus de l'administration dans ce domaine à agir en contestant rapidement la décision.

En effet, les délais à respecter pour exercer les recours administratifs sont limités.

Vous pouvez contacter la FSU FINANCES pour en savoir plus.

RETRAIT DE LA JOURNÉE DE CARENCE !

La FSU FINANCES avait manifesté son hostilité à l'instauration de la journée de carence dans la fonction publique, notamment par un appel à la grève à la DGFIP.

L'abolition du non-paiement de la première journée d'arrêt -maladie pour les fonctionnaires est une des revendications prioritaires.

C'est un préalable à l'instauration de relations constructives avec l'exécutif.

La précédente majorité avait mis en place, début 2012 ce jour de carence au nom de l'équité, en soulignant que les salariés du privé subissaient trois jours de carence.

Mais dans les faits, contrairement à certaines idées reçues, de nombreuses entreprises payent ces trois jours à leurs salariés.

Pourquoi le précédent gouvernement, dans un souci d'équité, n'avait-il pas inclus les primes des fonctionnaires dans le calcul des retraites comme cela existe pour les salariés du privé ?

Les fonctionnaires sont **durement pénalisés, car ils subissent une baisse de leurs salaires** comme s'ils étaient coupables d'être malades. Alors qu'ils sont contraints à un congé maladie sur prescription médicale.

Le gouvernement actuel a même imaginé que la journée de carence soit prise en charge par les mutuelles de fonctionnaires.

Cela conduirait à une hausse des cotisations payées par les agents à leurs mutuelles.

Nous ne voulons pas de cette solution aussi injuste qu'inefficace.

Cette nouvelle baisse de notre pouvoir d'achat vient s'ajouter à celles dues au gel de la valeur du point et à la double augmentation des cotisations pour les pensions.

La FSU Finances réaffirme sa demande de retrait de la journée de carence.



J'adhère à la FSU Finances :

Nom : **Prénom :** **Tél. :**

Adresse :

Service : **Grade**

Indice : **Date de naissance :** **Quotité en cas de temps partiel :**

Signature :

NOTATION 2012 : UN VIRAGE DANGEREUX

Que l'on soit noté, notateur, élu en CAP ou militant syndical, l'exercice et le résultat de la notation/évaluation suscitent toujours autant de critiques ou de remarques.

Il paraît que tous les notés ne se «valent pas»...alors c'est aussi vrai des notateurs.

D'autant plus que deux systèmes de notation perdurent, malgré l'harmonisation des statuts de la DGFIP.

Les écarts entre les évaluations peuvent donc être considérables d'un agent à l'autre, selon les notateurs.

Le notateur final ne viendra qu'à la marge les infléchir ou les modifier, certains se contenteront de valider en l'état et d'émettre un 'avis partagé'.

Une commission d'harmonisation pourra intervenir.



Objectivité ou subjectivité...

Les notateurs exerceront leur rôle avec impartialité et intelligence, nul n'en doute, mais la subjectivité est le propre de l'homme.

Quelques-uns seront toujours tentés de profiter de cet échange pour régler des comptes.

Comment un notateur, nouveau sur le poste, ne bénéficiant pas de suffisamment d'expérience, peut-il apprécier objectivement la compétence des agents placés sous son autorité ?

Moins bien lotis que d'autres...

Plus prosaïquement, certains petits postes ne sont parfois même pas dotés en crédits-mois.

Il y est donc impossible de récompenser les agents les plus méritants.

Les mutés ou la double peine...

Les agents mutés ou qui vont être mutés risquent de ne pas être « récompensés », autant distribuer la part du gâteau à ceux qui restent dans le service ou dans le poste.

L'année suivante, ceux-ci seront en période probatoire dans leur nouveau poste. Leur notateur pourra estimer ne pas avoir assez de recul pour les évaluer au plus juste, et leur donner l'encouragement mérité.

La remise en cause annuelle est pénalisante pour les nouveaux arrivants, qui doivent se former et qui sont logiquement moins efficaces au départ.

Discrimination :

Nous constatons également que les collègues à temps partiel sont fréquemment pénalisés par les notateurs, alors même qu'ils sont rémunérés au prorata de leur temps de présence. Cela touche principalement les femmes qui travaillent à temps partiel souvent pour s'occuper de leurs enfants.

C'est également le risque qu'encourent les agents régulièrement malades ou absents pour s'occuper de leurs enfants ou ascendants victimes de problèmes de santé.

Certaines évaluations font même mention des absences, bien que cela soit proscrit...cela permet de relativiser la qualité des notateurs.

Les agents plus anciens, bien que s'acquittant de façon parfaitement satisfaisante de leurs missions, pourront paraître moins enthousiastes, moins serviles... voire usés, et être déjugés par leurs fringants cadres. DOPPEZ-MOI CHEF !

Le système actuel stigmatise, dans l'activité de l'agent, ce qui semble ne pas fonctionner correctement au regard des objectifs assignés, mais élude totalement ce qui ne souffre d'aucun reproche.

Il doit logiquement exclure une partie des notés du bénéfice de mois d'avancement, se justifiant à l'aide de motifs pas toujours pertinents, afin de favoriser une poignée de bénéficiaires correspondant à la dotation en mois de réduction d'ancienneté. Pile poil.

Un mauvais système ne produit que de mauvais résultats.

Il est souhaitable d'avoir une vision globale de la carrière de l'agent pour l'évaluer, et non se focaliser sur l'activité d'une année. Nombre de collègues n'accordent pas beaucoup d'importance à leur évaluation/notation, néanmoins les écrits restent et peuvent nuire à leur déroulement de carrière.

La note influe sur l'avancement (les tableaux d'avancement, les listes d'aptitude) elle conditionne donc les revenus et elle joue indirectement sur le classement des mutations.

Les appréciations peuvent être infantilisantes, humiliantes, susciter des doutes sur ses capacités, et conduire à se dévaloriser.

Le système de notation sème au sein des services la suspicion entre collègues, encourage clairement l'individualisme, et contribue par conséquent à diminuer l'esprit d'équipe : il instille une ambiance délétère.

Recours :

Les recours ont leur importance, puisque 'qui ne dit mot consent'.

L'administration de la DGFIP essaye de limiter le droit des agents en raccourcissant arbitrairement les délais pour exercer les recours locaux ou nationaux.

Par ailleurs, certains notateurs utilisent l'argumentaire justifiant leur notation comme un rapport à charge à l'encontre de l'agent qui fait valoir son droit au recours.

C'est là toute l'ambiguïté du système, qui peut devenir pervers si la CAP n'est pas vigilante.

MUTATION ET RÉINTEGRATION des agents de catégorie C et B, filière Gestion Publique - Cycle 2013

Des nouveautés :

Le système appliqué aux catégories B et C de la filière 'GESTION PUBLIQUE' évolue vers une **logique de priorité donnée à l'ancienneté dans le grade** (Cf. note 9574 RH2A), en lieu et place de l'ancienneté de la demande.

Il se substitue **progressivement** au précédent système afin de ne pas pénaliser les tableaux existants : le droit des agents classés dans les tableaux en 2012 est ainsi préservé, ceux qui figurent sur les anciennes listes en 2012 continueront d'être mutés jusqu'à leur apurement, avant que les nouvelles demandes ne soient satisfaites. Autre nouveauté, le nombre d'années passées en exercice en Ile de France ainsi que le nombre d'enfants à charge sont désormais traduits en terme de bonifications, permettant d'améliorer le classement. Les demandes de mutations des **agents titulaires** sont désormais prises en compte sur des tableaux :

→ pour **CONVENANCES PERSONNELLES** ou à **TITRE PRIORITAIRE**.

→ par **type d'emplois** (administratifs ou informatiques, les modalités concernant les emplois techniques seront prochainement communiquées.)

→ par **filiales exclusives** (GESTION PUBLIQUE ou FILIÈRE FISCALE), il faut noter que les agents en poste dans les services des impôts des particuliers (SIP) peuvent opter pour l'une ou l'autre des filiales.

→ par **catégorie** (B ou C).

Vous faites une DEMANDE DE MUTATION, utilisez l'imprimé prévu à cet effet, et transmettez-le à votre service des Ressources Humaines (SRH). Le bureau **RH2A** doit recevoir au plus tard le 30 septembre les demandes pour convenances personnelles, et le 22 octobre celles à caractère prioritaire. Elles prendront effet pour l'année 2013 au 1^{er} avril et au 1^{er} septembre.

La demande devra être **renouvelée chaque année**, et fera l'objet d'un accusé de réception confirmant qu'elle a bien été prise en compte par le **SRH**. Il est possible de faire 5 vœux (1 seul pour les demandes à caractère prioritaire) par ordre de préférence, en piochant dans le **référentiel** communiqué par l'administration.

En cas de **DEMANDE CONJOINTE**, l'Administration s'engage à muter les deux agents ensemble: elle est faite dans le cadre d'une démarche pour convenance personnelle. Les deux agents établissent deux demandes identiques dans les choix et l'ordre de préférence, toute modification ultérieure devra par ailleurs maintenir ces demandes toujours identiques. Les justificatifs à produire établissent les liens familiaux (copie des livrets de famille, de PACS).

MUTATION À CARACTÈRE PRIORITAIRE :

La demande porte sur un seul département ou une direction spécialisée (informaticien). Néanmoins, dans le cas de rapprochement de conjoints, la demande peut porter sur un département limitrophe. **50 %** des mutations sur un département seront désormais issues des demandes **prioritaires**, précisons

toutefois que les situations de handicaps ou les réintégrations n'entrent pas dans cette fraction réservée.

Le caractère prioritaire est lié à l'état de santé de l'agent, ou à sa situation familiale (exemples annexés à la note 2012_9574 RH2A).

La priorité liée au handicap (au moins égal à **80%**) est justifiée par la copie de la carte d'invalidité, le rapprochement du membre de la famille pouvant aider l'agent handicapé est allégué par la production d'un justificatif de domicile, ou une attestation si le rapprochement est demandé auprès d'un établissement de soin.

Dans les cas de **rapprochement auprès d'un soutien de famille**, comme en cas de séparation, les copies de jugements de divorce, justificatifs de domicile, copies de livret de famille ou certificats de scolarité sont exploités par les commissions paritaires pour juger de la qualité de la demande prioritaire.

Les réintégrations au sein du réseau des agents précédemment affectés à l'étranger ou collectivités d'outre-mer, sont effectuées sur leur dernier département métropolitain d'exercice de fonctions, en **surnombre le cas échéant. Elles bénéficient du caractère prioritaire**, tout comme dans les cas de retour à l'issue de détachement, mise à disposition, congé parental, longue maladie...

Les agents originaires des départements d'Outre Mer bénéficient de même du caractère prioritaire dans leurs demandes de mutations pour les départements d'origine, ils doivent établir le lien avec ce département.

Restons vigilants ! N'hésitez pas à nous informer si vous rencontrez des difficultés dans vos démarches de mutation, où si vous constatez des dysfonctionnements.

L'affaire se Corse

A l'occasion de la fusion, nos représentants syndicaux corses ont demandé que le taux de mutations prioritaires (notamment pour rapprochement de conjoint) soit porté à 75 %.

La Direction Générale des Finances publiques a porté ce taux de 25 % à 50 %, nous nous félicitons de cette première avancée !

Mais déjà, certains syndicats très représentatifs demandent de revenir à un taux de 25 % pour ne pas « fermer » les départements en mutation.

Et les familles dans tout ça ?

Y pensent-ils ?

Savent-ils quel drame cela peut-être pour les conjoints « au pays » et pour les enfants ?

La FSU FINANCES mettra tout en œuvre pour qu'un véritable rapprochement familial puisse exister pour les originaires de l'île (rapprochement intra et inter-générationnel).