



FSU FINANCES

PLUS 20% D'ADHÉRENTS À LA FSU-FINANCES EN 2012

La FSU vient de tenir son congrès à Poitiers et a fêté ses 20 ans, un congrès riche d'espoir et d'avenir.

La FSU est la principale organisation syndicale en terme de représentativité dans la Fonction Publique d'Etat.

Fin 2013, notre syndicat national fêtera ses 10 ans.

Depuis sa création sous la dénomination de

S.D.T (Syndicat National Démocratique du Trésor), notre syndicat a tracé son sillon : affiliation à la FSU, changement de nom pour devenir Syndicat National Unitaire des Finances Publiques (SNUFIP-FSU).

En 2011, les personnels des ministères économiques et financiers, nous ont portés à la 5^{ème} place des organisations syndicales lors des élections professionnelles.

En 2012, notre organisation syndicale est devenue la Fédération Syndicale Unitaire aux FINANCES.

Elle est ouverte à l'ensemble des personnels économiques et financiers.

L'année 2012 a été marquée par la création d'une section active et importante en Corse du Sud.

2013 sera une année riche en satisfactions, malgré un contexte économique difficile.

2014 sera une année d'élections professionnelles.

Nous avons l'ambition de continuer notre chemin syndical et d'être présents dans le maximum d'instances et au CTM (comité technique ministériel).

Notre objectif est d'informer, sensibiliser le plus de collègues au fait syndical et sociétal.

Nous avons aussi vocation à faire adhérer un maximum de collègues de nos ministères et de les faire participer à la vie du syndicat.

En France, il y a trop peu de personnel syndiqué, nous voulons contribuer à la syndicalisation dans nos ministères économique et financier.

C'est en bonne voie : plus 30 % en 2011, plus 20 % en 2012 et ce, malgré la diminution des effectifs dans nos ministères et les restructurations désorganisatrices.

Les nouvelles adhésions en ce début d'année sont un signe d'encouragement pour nos équipes.

En adhérant à la FSUFINANCES, acte important, vous contribuez à un renforcement significatif de la défense de la dignité des femmes et des hommes.

Se syndiquer est un droit constitutionnel et universel, c'est participer, comprendre, manifester et résister contre les injustices.

La FSU et la FSU-FINANCES ont en permanence le souci de défendre avec force les revendications des personnels.

DEUX BONNES NOUVELLES À L'ACTIF DE L'ACTION SYNDICALE

Notre détermination et notre mobilisation ont porté leurs fruits, c'est donc bien grâce à nos actions syndicales et nos arguments que deux de nos revendications ont été entendues.

La journée de carence sera enfin abrogée !

L'accès au 8^{ème} échelon de la fin de carrière C se fera sans contingentement.

La construction d'un rapport de forces passe par la sensibilisation, l'action et la mobilisation.

La FSU et ses syndicats n'ont eu de cesse de mobiliser les personnels et de combattre ces mesures injustes instaurées par le précédent gouvernement (lettres et pétitions aux élus, au président de la République, grèves notamment celle du 31 janvier).

Rappelons que le service public est considérablement affaibli aujourd'hui par des années de réduction d'effectifs et d'abandon de missions. Il se trouve confronté aux politiques de libéralisation, c'est pourquoi il est nécessaire de le défendre.

Notre combat syndical continue et nos revendications sur différents sujets doivent être aussi entendues : la réforme des retraites, l'arrêt des suppressions d'emplois, la défense du pouvoir d'achat, le remplacement des fonctionnaires partant à la retraite ainsi que nos promotions, nos conditions de travail, nos statuts, nos missions qui sont toujours en danger.

Un syndicat, c'est utile pour défendre ses droits mais aussi pour en conquérir de nouveaux **par l'action !**

La FSU-FINANCES s'engage à vos côtés, agit, et obtient des résultats !

Rejoignez-nous !

Plus nous serons nombreux, plus nous serons entendus et écoutés, plus nous pourrions alerter nos directions sur les difficultés du quotidien, et plus nous pourrions agir.

DANS CE NUMÉRO :

Entretien professionnel: Page 2
Nouveautés à la DGFiP

Droit des femmes: Page 3
Pour l'égalité réelle

Carrières longues: Page 4
il faut améliorer le dispositif !



ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2013 : ATTENTION AUX PIÈGES

Déjà mis en place par certaines directions (administration centrale, SG), l'entretien professionnel remplace à compter de 2013, l'évaluation-notation à la DGFIP.

Nouveautés à la DGFIP :

- La note chiffrée est supprimée ;
- Le dispositif est unique pour les agents des filières fiscale et gestion publique,
- Il est dématérialisé, avec l'application EDEN RH, selon un nouveau circuit,
- Les réductions d'ancienneté sont plafonnées à 2 mois au lieu de 3 ;
- la valeur professionnelle et la manière de servir des agents de la filière fiscale sont appréciées par un tableau synoptique ;
- les fonctionnaires, quelque soit leur filière, doivent avoir accompli au moins 180 jours de travail sur l'année 2012 pour prétendre à une réduction d'ancienneté,
- Les « acquis de l'expérience professionnelle » sont recensés,
- L'agent d'encadrement doit formuler un avis écrit sur ses collègues,
- Les voies de recours sont modifiées, alourdies et réduites en délais,
- les valorisations/pénalisations pour les échelons terminaux.

L'essentiel, préparer son entretien et connaître ses droits :

L'avis de l'agent d'encadrement doit être communiqué lors de l'entretien professionnel .

Le responsable du service d'affectation est l'évaluateur des agents et celui qui mène l'entretien.

L'entretien étant un dialogue entre l'évaluateur et l'agent, il ne doit pas être rédigé à l'avance.

Des modalités et des délais à respecter :

Obligation de proposer à l'agent par écrit et de manière concertée une date et une heure pour la tenue de l'entretien au moins 8 jours à l'avance ; l'entretien se fait durant les horaires de travail.

Les recours :

Ils peuvent porter sur :

- ▶ les éléments du compte-rendu, l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté,

- ▶ les valorisations/pénalisations pour les échelons terminaux.

Le recours hiérarchique

Effectué auprès de l'autorité hiérarchique, il doit obligatoirement être formé avant saisine de la CAP, son absence rend tout recours devant la CAP irrecevable.

Ce recours doit être écrit sur papier libre et formulé dans les **15 jours francs** à compter de la date de la notification d'attribution de réduction-majoration d'ancienneté.



Le recours devant la COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE LOCALE (CAPL)

Le recours en CAPL doit être formulé sur l'imprimé n° 100, dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique à l'agent.

Le recours devant la CAP NATIONALE

A compter de la notification de la décision consécutive à la CAPL, l'agent dispose d'un délai pratique de 15 jours pour formuler, sur papier libre, un recours de 2ème niveau.

Commentaires FSU-Finances :

Nous critiquons vivement la mise en place de ce nouveau système qui ne corrige pas suffisamment les errements du précédent, et qui complique le droit au recours aux agents tout en réduisant les délais.

Nous vous conseillons de bien préparer votre entretien.

Défendez votre point de vue sur les qualités de votre travail, pointez les difficultés organisationnelles, les sous-effectifs, l'insuffisance de formation, d'informations,...

Si vous souhaitez être inscrit(e) sur une liste d'aptitude, c'est le moment d'en parler, de demander la position de votre hiérarchie par rapport à votre dossier et d'en connaître les explications.

Ne prenez pas l'entretien à la légère. En cas de désaccord, exercez votre droit au recours. Contactez le syndicat si vous avez besoin d'aide et de conseils

Nous vous invitons à consulter notre site FSU-Finances <http://www.fsufinances.fr> afin de pouvoir avoir plus de détails et d'éléments sur ce sujet.

POUR LES DROITS DES FEMMES, POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE

Vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique...

La FSU signera le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique proposé par le ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction Publique.

La FSU a participé activement aux négociations.

Elle a été porteuse de différentes propositions qui ont été prises en compte.

C'est notamment le cas en ce qui concerne la démarche intégrée, c'est à dire le fait que dorénavant, la question de l'égalité femme/homme devra être abordée dans toutes les discussions.

Ce sera notamment le cas dans celles concernant les salaires et les retraites et pensions, comme la FSU l'a défendu.

Les éléments statistiques devront être fournis par l'Administration et devront être discutés dans toutes les instances consultatives, en vue de l'adoption de plans pour l'égalité.

Les avis rendus à ce sujet par les commissions paritaires, concernant les fonctionnaires ou les agents non titulaires devront être pris en compte dans les décisions individuelles relatives à la carrière des personnels.

Par ailleurs, la prévention des violences faites aux femmes et la question du harcèlement sexuel dans la Fonction Publique et la lutte contre les stéréotypes, avec l'exigence de formation, ont également été des sujets majeurs que la FSU a contribué à faire intégrer dans ce protocole.

A travers cette signature, la FSU réaffirme son engagement en faveur de l'égalité.

Ce protocole n'aura pas à lui seul d'effet immédiat, ce qui nécessitera l'engagement de l'ensemble de la Fonction Publique pour le décliner en mesures concrètes.

La FSU continuera d'agir avec les personnels sur cette question, notamment en utilisant les outils créés par cette négociation afin que l'égalité soit bien réelle et effective dans toute la Fonction Publique.

Pour la FSU la défense des droits des femmes doit être accompagnée de moyens réels :
pour les services publics,
pour la politique familiale, l'accueil de la petite enfance,
la prise en charge de la dépendance,
pour une politique de l'emploi refusant toute entorse au droit du travail, tant au niveau des horaires que des conditions de travail et des rémunérations,
pour la lutte contre les discriminations,
pour la prévention des violences et l'autonomie des femmes.

La FSU revendique :

- ▶ **la promotion d'une éducation anti-sexiste à destination des jeunes** (révision des programmes des manuels scolaires, formation des personnels, éducation affective et sexuelle, élargissement effectif des choix d'orientation et de professions),



- ▶ **la sanction systématique des entreprises qui ne respectent pas l'égalité professionnelle**, et l'arrêt du recours aux temps partiels imposés. 82,5 % des salariés à temps partiel sont des femmes (31 % des salariées femmes travaillent à temps partiel contre 6,6% chez les hommes).
- ▶ **Le CDI et le temps complet doivent être la norme sur le marché du travail et, dans la fonction publique, la précarité doit être résorbée,**
- ▶ **la lutte contre le harcèlement sexuel** (mis en place de politique de prévention, des sanctions),
- ▶ **une retraite décente pour tou(te)s**, notamment pas le rétablissement des bonifications pour enfant,
- ▶ **l'application de la loi contre les violences faites aux femmes de Juillet 2010** et son renforcement par l'adoption d'une loi cadre sur les violences faites aux femmes,
- ▶ **une contraception remboursée intégralement**, ainsi que le remboursement de l'IVG à 100 %,
- ▶ **le rétablissement des subventions au Planning familial.**



CARRIÈRES LONGUES 2013, IL FAUT AMÉLIORER LE DISPOSITIF !

TRACT NATIONAL



FSU FINANCES

Pour développer un syndicalisme combatif, unitaire, indépendant et démocratique

173 rue de Charenton
75012 Paris

01 43 47 53 95
01 44 50 45 87
fsufinances@gmail.com

Retrouvez-nous sur le
Web !
<http://www.fsufinances.fr>

Le rôle du syndicat est de préserver et d'améliorer les droits des salariés.

Nous avons décrypté le contenu du dispositif mis en place, en novembre 2012, pour les carrières longues.

Après analyse, la FSU-Finances formule des propositions visant à en corriger les aspects les plus préjudiciables.

Le décret 2012-847 du 2 juillet 2012 a ouvert de nouveaux droits aux agents ayant commencé à travailler **avant leurs 20 ans** (et non plus avant 18 ans comme auparavant).

Qui peut espérer partir en retraite anticipée à 60 ans ?

Les assurés remplissant les conditions suivantes :

- justifier de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération,
- avoir commencé à travailler avant vingt ans,
- et justifier :

soit d'une durée d'assurance d'au moins cinq trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu leur vingtième anniversaire ; soit, s'ils sont nés au cours du quatrième trimestre et ne justifient pas de la durée d'assurance prévue à l'alinéa précédent, d'une durée d'assurance d'au moins quatre trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu, leur vingtième anniversaire.

La FSU reconnaît quelques avancées :

- l'accès au départ anticipé pour celles et ceux qui ont travaillé avant leurs 20 ans au lieu de 18 auparavant,

- la prise en compte dans le nombre de trimestres « réputés cotisés » des période de chômage à hauteur de deux trimestres et de deux trimestres supplémentaires liés à la maternité.

Mais le dispositif reste bien en deçà de nos revendications* et doit être amélioré.

Le plafonnement à hauteur de 4 trimestres maximum pour les agents placés des congés de maladie statutaires, dans la prise en compte

de la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations, nous paraît injuste et inadaptée.

C'est la double peine :

D'une part les collègues cotisent à la pension civile durant leurs congés maladie.

D'autre part, écarter du dispositif des collègues qui ont souffert de pathologies très lourdes, handicapantes ou invalidantes n'a pas de sens. Ainsi ceux, qui en 40 ans de carrière, ont été obligés de s'arrêter longuement en congés maladie (plus de 4 trimestres) sont pénalisés. Ces personnes sont souvent usées physiquement ou psychologiquement.

Elles subissent les effets de la maladie. Tout en ayant travaillé très tôt, elles ne pourront pas partir à 60 ans.

A l'inverse, si elles avaient été en bonne santé, elles auraient pu partir à 60 ans.

Humainement c'est très difficile à comprendre.

C'est pourquoi la FSU revendique la prise en compte de la totalité des périodes de maladie dans le décompte des périodes cotisées.

Revendications FSU :

* la FSU revendique pour l'ensemble des salariés la retraite à 60 ans et le retour à 37,5 années de cotisations (durée moyenne de cotisations pour les salariés), un taux de remplacement du traitement à hauteur de 75%, ainsi qu'un minimum garanti.

Elle défend l'existence et la pérennisation du code des pensions civiles, ainsi que la **budgetisation** des pensions des fonctionnaires de l'Etat. (Cf.<http://www.fsu.fr/-Congres-Poiters-2013-.html>)



J'adhère à la FSU Finances : cotisation annuelle indice X 0,22 € X quotité de temps de travail

Nom : Prénom : Tél. :

Adresse :

Service : Grade :

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

Signature :

A retourner à FSU -Finances 173, rue de Charenton 75012 Paris