



STOP A LA REPRESSION !

Le lundi 12 octobre 2015, six salariés d'Air France ont été arrêtés au petit matin devant leur famille à leur domicile comme de vulgaires trafiquants de drogue par les policiers de la police de l'air et des frontières (PAF). Y avait-il risque de fuite 8 jours après les faits pour les interpellés à 6h ? Ces six salariés, pour plusieurs d'entre eux syndiqués Cgt, sont poursuivis pour des « violences volontaires en réunion » et « entrave au déroulement d'un comité d'entreprise », des faits commis le 5 octobre dernier et passibles de cinq ans de prison. Ils ont été placés en garde à vue à Roissy (77).

Le même sort est-il réservé aux Cahuzac et consorts ?

Ils sont suspendus, donc privés de rémunération, jusqu'au procès, le 2 décembre prochain (la section CGT DNEF leur a envoyé un soutien financier, un syndicat sert à ça aussi).



Le mépris de ces castes dirigeantes qui ignorent avec un dédain digne du 19e siècle les revendications des salariés conduit à une colère énorme. En même temps, le mépris le plus absolu des gouvernements successifs pour le mouvement social conduit également à une désespérance... C'est d'autant plus explosif que tous les moyens "traditionnels" de revendication sont ouvertement ignorés. Quels moyens reste-t-il pour se faire entendre ?

Suite aux grands mouvements de grève contre les réformes libérales des retraites et à l'absence totale de négociations, quelle alternative reste-t-il

aux salariés qui ne veulent pas de ce monde qui se déshumanise ?

Qui sont les voyous ?

Ceux qui méprisent le peuple ? Ceux qui pratiquent le chantage aux licenciements en prenant les salariés en otage ? Ceux qui exercent une violence sociale inouïe au nom de l'intérêt des grands groupes ?...Ce n'est certainement pas ceux qui refusent la mise sous tutelle de la démocratie ?

De quoi sont coupables ces salariés d'Air France ? D'avoir laissé exploser leur colère parce qu'ils ont appris par la presse les 2900 suppressions d'emplois ? De se révolter contre la mise en danger de leur famille ? D'avoir dit non à ces 2 900 licenciements secs ? De ne pas être tombés dans le panneau de la division entre les différentes catégories de personnel ? De ne plus supporter ce mépris et les propos esclavagistes de leur PDG ? D'être révoltés par les augmentations pharaoniques de ce même PDG qui demande des "efforts" aux salariés Serions-nous revenus au temps du mépris le plus abject et de la répression anti-ouvrière la plus noire ?

Et pendant ce temps à la DGFIP

Une militante menacée de mort

Récemment, une militante de la CGT, agent en SIP à Morlaix (29) en Bretagne a été menacée de mort et accusée d'avoir suscité le suicide de 2 agriculteurs, au seul motif des déclarations publiques qu'elle a tenues dans les medias depuis environ un an, date de l'incendie volontaire du CFP de Morlaix, puisque, curieusement, les tracteurs avaient pu arriver jusque devant les locaux administratifs, pourtant très enclavés, et en repartir tranquillement plus d'une heure après le début de l'incendie sans que les forces de l'ordre interviennent, ni ne relèvent les plaques minéralogiques...

Il s'est agi pour notre camarade, depuis cet événement inacceptable, de défendre sans relâche ses collègues menacés dans leurs intérêts matériels et moraux et de défendre les missions, leur exercice et plus largement le Service Public. Même si elle a tardé, la Direction locale a fini par accepter de retirer notre camarade de la réception du public. ■

La DDFIP des Bouches du Rhone inscrit dans le DUERP les interventions syndicales comme un risque mortel !

Dans les Bouches-du-Rhône, voilà maintenant deux années consécutives que « l'état major » de la DRFIP alerte par l'intermédiaire de l'inscription dans le DUERP d'un risque psychosocial de niveau A (danger mortel) auquel il est confronté :

La direction locale, comme la Direction générale, n'ont pourtant pris aucune disposition pour prévenir et mettre fin à ce « risque » intolérable auquel sont soumis ses cadres dirigeants.

Les représentants CGT au CHSCT local ont donc pris leurs responsabilités en alertant l'instance compétente, le CHSCT – par droit d'alerte prévu aux 5-5 à 5-7 du décret n°82-453 – pour faire cesser les dysfonctionnements amenant les « agents » à travailler dans de telles conditions et en demandant l'ouverture d'une enquête prévue dans le cadre réglementaire... ■



COMPTE RENDU DE LA CAPL DE LISTE D'APTITUDE DE B EN A

(La déclaration liminaire est en ligne sur le site de la section <http://www.financepubliques.cgt.fr/a40/>.)

La CAPL s'est réunie le 14 octobre 2015 afin d'examiner la liste d'aptitude (LA) de B en A.

17 collègues postulaient cette année pour une promotion en inspecteur par liste d'aptitude contre 20 l'année précédente.

Soit 10 hommes et 7 femmes, 1 agent de direction, 1 de BIR, 2 de BNI, 1 du BLF, 12 en BII dont 10 en province.

5 étaient avant la CAPL classés « excellents », 3 « très bons » ; et 9 « à revoir ».

Après les déclarations liminaires lues par les différentes OS, le président de la CAPL, le directeur de la DNEF, a ouvert la CAPL sans connaître le nombre de potentialités accordées à la DNEF cette année, mais en se basant sur une estimation de 1, voire aucune promotion possible*.

La liste des agents classés « excellents » étant de 5 à l'ouverture de la CAPL, le directeur nous a fait clairement comprendre qu'il serait impossible d'en ajouter, quelle que soit la valeur des agents ayant candidaté. Le rôle de la CAPL était donc d'entrée de jeu extrêmement limité, ce que les élus CGT n'ont eu de cesse de déplorer.

Tout l'enjeu de la CAPL n'a donc pu consister qu'à faire reclasser les dossiers des candidats « à revoir » en « très bons », même si la CGT, passant outre, comme c'est son rôle, aux desiderata du président, a défendu l'intégralité des dossiers qui lui étaient confiés pour les passer en « excellents », ceci dans un but d'égalité de traitement puisque la CAP Nationale ne connaît que ces dossiers et que les « très bons » ou « à revoir » n'ont aucun rapport d'aptitude et ne remontent pas à la CAPN.

Nos axes d'intervention sur les dossiers qui nous sont confiés (7 dossiers sur 17), sont l'activité et les compétences professionnelles des agents, leur technicité et leurs qualifications, leur âge, leur participation à des concours.

Nous inscrivons la défense des dossiers individuels dans le cadre collectif des droits et garanties. Dans le meilleur des cas, la parité administrative se retranche sur les « capacités managériales » ou encore la combinaison d'une succession de bonifications significatives et la description dans le détail des capacités d'encadrement pour retenir ou non les dossiers des candidats. C'est aussi, le « trop tôt » ou le « trop tard » qui est opposé à certains dossiers. Trop souvent, se sont uniquement des questions de listes déjà trop embouteillées qui nous sont opposées, démontrant ainsi par l'absurde et donc au détriment des agents, que ce ne sont pas leurs compétences seules qui sont prises en compte, mais le milieu dans lequel ils travaillent (nombre de candidats, potentialités, etc.).

Or, le directeur a reconnu que les candidats (à part un) sont tous de très bons agents.

Pour nous, hors de question de nous laisser enfermer dans cette logique !

Pour la CGT, les compétences d'encadrement ne peuvent se limiter à « diriger » une équipe. C'est réducteur et ce n'est pas conforme à la définition de l'encadrement.

Ensuite parce que l'organisation du travail, la diversité des missions et les spécificités de celles-ci permettent de toute évidence de faire valoir une autre approche : celle de la reconnaissance de la technicité et des qualifications.

Nous avons aussi interpellé le Directeur sur le sort réservé à nos collègues de BII de Province. En effet, il apparaît clairement que ces derniers ne sont pas aussi bien connus par le Directeur que nos collègues basés à Pantin. Le Directeur a admis cette remarque et propose de les recevoir personnellement dans le cadre d'un entretien. Pour notre part nous estimons que cet entretien risque d'être par trop subjectif et d'entraîner une dérive des listes d'aptitude vers une présélection des candidats.

Par ailleurs, 4 agents ont vu leurs dossiers non évoqués par les OS présentes. Nous rappelons l'importance pour les agents de faire évoquer leurs dossiers.

Après délibération, le Directeur a donné son classement.

- 5 agents classés en « excellents » dont un évoqué par la CGT, pour ce dernier nous avons demandé au Directeur de revoir certaines appréciations, ce qu'il a accepté.
- 9 agents classés « très bons », il s'agit du « vivier » pour les années futures, 5 dossiers étaient confiés à la CGT ;
- 3 agents classés « à revoir », pour ces agents le Directeur a fait valoir l'âge de certains candidats en particulier pour les plus jeunes ; il leur est conseillé pour un accès plus rapide au grade d'inspecteur de passer par la voie du concours ou de l'examen professionnel.

Les élu-es CGT se sont abstenus sur la liste des « excellents » et ont voté contre les propositions de la direction pour les « très bons » et « à revoir ». Selon nous, de nombreux autres dossiers devaient être qualifiés d'excellents et trop de dossiers ont été écartés. À cela s'ajoutent l'arbitraire de la sélection et l'absence de transparence.

Conformément aux textes, le président a également donné le rang de classement des candidats « excellents », qui vont dorénavant être examinés en CAPN pour l'élaboration d'une liste nationale. ■

*Nous avons appris le 20/10/2015 qu'aucune potentialité n'était accordée à la DNEF de B en A.



COMPTE RENDU DE LA CAPL DE LISTE D'APTITUDE DE C EN B

(La déclaration liminaire est en ligne sur le site de la section <http://www.financespubliques.cgt.fr/a40/>).

La CAPL des contrôleurs s'est réunie le 13 octobre 2015. 13 postulants cette année au titre de la liste établie pour 2016.

Un nombre en très léger recul par rapport à l'année dernière qui concernait 14 candidats. Il n'en demeure pas moins qu'en cinq ans, nous avons observé un doublement des candidatures. Rien d'étonnant si on considère le report du départ de l'âge de la retraite pour bénéficier du taux plein et le tarissement du recrutement, impacté par les suppressions d'emploi (20.000 en dix ans), autant d'éléments factuels qui viennent accroître le nombre de postulants. Il faut savoir que le volume des promotions dépend directement du nombre d'agents admis par recrutement externe. De même, de nombreux collègues écartés de la promotion par concours tentent ainsi leur chance en candidatant également par liste d'aptitude. Si l'on rajoute les conséquences issues de la stagnation de la rémunération (blocage du point d'indice) qui génère une baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, il est logique que les agents de la catégorie C postulent en plus grand nombre.

A l'issue de la CAP, 3 postulants ont été classés en « excellent », 8 en « très bon » et 2 « à revoir ». Seuls les agents classés en « excellent » seront examinés en CAP Nationale. Ces derniers font l'objet d'une fiche de classement à laquelle est associée une appréciation littérale en 3 points. Le premier traitant des aptitudes et de l'expérience acquise, le second des qualités professionnelles du postulant, le troisième des aptitudes à exercer un emploi de catégorie B. Le Directeur y ajoute une conclusion.* Concernant les modalités d'élaboration de la liste, le Président (Directeur de la DNEF) de la CAPL a émis le souhait de recevoir chacun des postulants lors d'un entretien personnalisé.

Pour notre part nous estimons que cet entretien risque d'être par trop subjectif et d'entraîner une dérive des listes d'aptitude vers une présélection des candidats. En substitution au souhait exprimé par le Directeur de la DNEF, les élus CGT ont indiqué, en début de séance, qu'ils étaient plutôt favorables à l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés en excellent. Cependant, les élus CGT ont réaffirmé leur proposition en faveur d'un entretien collectif d'explication sur les conséquences d'une candidature et notamment sur le fait que l'accès au grade supérieur suppose une installation sur un poste correspondant au grade sollicité.

Il est impératif que tous les postulants et tous les agents promus sachent qu'ils ont vocation à occuper un poste de contrôleur.

Enfin, des divergences de point de vue sont apparues entre le Directeur et les représentants CGT. Pour notre part, nous estimons que le classement des postulants doit rester le plus objectif possible. L'ancienneté dans le grade et l'échelon sont des éléments incontournables.

De même que la notation, même s'il convient d'en mesurer les limites, constitue elle aussi un élément tangible.

Le Directeur de la DNEF a estimé que cet aspect n'était pas un élément déterminant. Selon lui, « l'élément conducteur » serait « la capacité de l'agent à occuper des fonctions supérieures et notamment celle d'encadrement ». Le seul problème serait de savoir comment serait mesurée ou appréciée cette capacité ? Comme nous ne sommes pas tous dotés d'un sixième sens ou du don de percevoir l'avenir, ce qui ne semble pas être, non plus, l'apanage de la hiérarchie, il ne reste que ce qui est palpable : le réel. En ce qui concerne les élus CGT, nous invitons cependant les agents qui postulent, les autres aussi bien sûr, à être très vigilants à la notation, notamment au tableau synoptique (profil croix) et aux appréciations littérales. En CAP Nationale cet aspect reste un élément très important.

Pour conclure, en dépit de différences notoires et de divergences réelles, les élus CGT ont apprécié le climat plus apaisé de cette CAPL. Débattre et défendre du mieux possible les intérêts des agents, déjouer l'arbitraire, lorsqu'il s'exerce, demeurent notre seule ambition. ■

**Nous avons appris le 20/10/2015 qu'une potentialité est accordée à la DNEF de C en B.*



La CGT FiP, Solidaires FiP et FO FiP ont décidé d'appeler à la grève le 18 novembre, jour du CTR (Comité technique de réseau) sur les emplois, avec un rassemblement à Bercy :

- contre les restructurations et les suppressions d'emplois,
- contre la remise en cause des règles de gestion (mutation) et pour la défense du statut,
- contre le Rifseep,
- pour la revalorisation du régime indemnitaire.

La CGT organisera une HMI quelques jours avant.



UN BUDGET 2016 QUAND LES APPARENCES SONT TROMPEUSES

Résumé d'un article publié sur le site Alternatives économiques <http://www.alterecoplus.fr/infographies/les-vraies-baisses-des-depenses-du-budget-2016>

Le budget de l'État pour 2016 semble a priori marqué par une stabilité des dépenses. Mais cette présentation est trompeuse. En réalité, c'est bien un budget de forte austérité que le gouvernement vient de présenter.

En valeur nominale, il prévoit en effet un recul significatif de la part du PIB que la nation consacre à de nombreux domaines comme l'éducation, l'enseignement supérieur, l'emploi, l'écologie ou encore la justice.

En valeur réelle, qu'il nous semble plus juste de comparer, on constate cette fois que sur 29 missions, 23 voient en réalité leur budget baisser l'an prochain ; il n'y en a en fait plus que six missions qui voient leurs crédits réellement augmenter (la part du PIB qui leur est consacrée va donc diminuer).

On constate que parmi les plus affectées se trouvent nombre de celles que le gouvernement affiche pourtant comme des priorités :

Il manque en effet 679 millions d'euros à l'enseignement scolaire, 641 millions à l'enseignement supérieur et à la recherche, 629 millions à l'égalité entre territoires et au logement, 504 millions à la solidarité, 422 au travail et à l'emploi, ou encore 256 à l'écologie et 147 à la justice.

On ne compte qu'un seul gros budget : celui de la défense qui, à 31,7 milliards d'euros l'an prochain, est en hausse de 395 millions d'€, soit + 3,7 % en valeur nominale (1,2% de plus que les 2,5 % de la hausse nominale prévue pour le PIB).

Le sport gagne également 240 millions d'€.

Mesurée ainsi, l'immigration elle-même ne bénéficiera l'an prochain en réalité que d'un coup de pouce de 39 millions d'euros. C'est peu pour faire face à la grave crise que nous connaissons.

Bref, contrairement aux apparences, le budget 2016 est bien un budget d'austérité qui entraînera une baisse sensible des dépenses de l'État rapportées à la richesse produite. » ■

.....ET SA TRADUCTION SUR LES FINANCES PUBLIQUES ET LA DGFIP

Rappelons que ce budget se caractérise par un cadeau de 33 milliards aux entreprises.

L'engagement pris vis-à-vis du patronat français a été parfaitement respecté : en 2016 les entreprises seront extrêmement bien loties avec une nouvelle baisse de leurs prélèvements de 9 milliards. Les cadeaux consentis en vertu de l'application du Pacte de responsabilité et du CICE sont ainsi portés à 33 milliards d'euros en 2016 ! Les entreprises obtiennent donc l'équivalent de 68% du budget de l'enseignement scolaire, sans rien garantir en termes d'embauches. Face à un gouvernement qui lui est acquis, la surenchère du Medef s'est révélée très payante. Les efforts imposés aux retraités, aux usagers du service public, aux fonctionnaires et aux salariés du privé serviront à accroître les bénéfices des entreprises.

Quant à la baisse de l'IR, si fortement médiatisée, qu'en est-il réellement ?

Le gouvernement met en avant la nouvelle réduction de l'impôt sur le revenu (IR), qui amputera les recettes fiscales de deux milliards en 2016, après une baisse de trois milliards en 2015. Le poids de l'IR est déjà plus faible qu'en 1995. En effet, il représentait à cette époque 4,8% du revenu primaire des ménages. En 2014, il n'en représente que 4,5%.

Le gouvernement a préféré réduire l'impôt sur le revenu, qui est progressif et donc plus juste. Ce n'est pourtant pas la meilleure façon d'accroître le revenu des classes populaires. Une grande partie d'entre elles n'est pas concernée par la mesure. La proportion de foyers fiscaux concernés par l'IR est passée de 65% à la fin des années 1970 à 46,5% en 2015. Réduire un peu plus ce ratio, c'est miner encore davantage le consentement à l'impôt et encourager la tendance à la hausse des prélèvements les plus injustes.

Rappelons que l'impôt sur le revenu ne représentait en 2014 que 7,3% des prélèvements obligatoires. La TVA en représentait 15,5% et la CSG près de 10%.

Enfin, il faut dénoncer les 254 suppressions d'emplois supplémentaires au Ministère des Finances pour 2016, la plupart étant assumées par la DGFIP où, depuis 2008, date de mise en œuvre de la fusion, ce sont 16 000 emplois qui ont été supprimés (et plus de 30 000 emplois depuis 2000).

Mais il y a mieux (pire, en fait) cette année, les ministres ont décidé de s'attaquer à l'action sociale en diminuant son budget de 12 millions d'euros, sous la forme d'une ponction dans la trésorerie de l'Alpaf. Dans ces conditions, au Comité technique ministériel du 13 octobre 2015, où les ministres ont présenté le budget 2016, la CGT, Solidaires, FO, CFDT, UNSA, CFTC ont quitté la séance. ■

BAROMÈTRE SOCIAL DE LA DGFIP

Près de 50 % des agents ont répondu au questionnaire de la DG (lisible en ligne sur Ulysse). Voici les principaux résultats (qui évoluent négativement par rapport à 2013) :

- 41% jugent le rythme de changement trop rapide, 66% que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens.
- 61% estiment le climat social mauvais.
- 60% travaillent souvent dans l'urgence et 35% de temps en temps ; 64% ont le sentiment souvent ou de temps en temps de ne pas pouvoir faire face et de ne pas pouvoir hiérarchiser leurs tâches.
- 79% ressentent du stress lié au travail, 68% jugent « pas assez importante » l'attention portée aux conditions de travail et 55% sont pessimistes pour leur avenir au sein de la DGFIP ■