

**édito**

***Dans ce numéro :***

- EDITO : INVERSER LA PRESSION
- L'ORGANISATION : C'EST L'AFFAIRE DE QUI ?
- APRES LE 4 OCTOBRE
- RAFF : WHAT IS THIS ?

**INVERSER LA PRESSION**

Le 29 novembre, la Cfdt Finances après avoir consulté ses syndicats et ses sections, a fait le choix d'appeler à la grève uniquement à la DGI. Les résultats du 29 lui donnent raison. Pourquoi le malaise est-il plus fort à la DGI que dans les autres directions du ministère ?

- des réformes étalées dans le temps, qui s'éternisent, ainsi que les travaux immobiliers qui vont avec !
- des réformes prévues, envisagées, possibles... mais sans calendrier, en laissant place à toutes les spéculations.
- des agents tenus complètement à l'écart avant les changements de structures !
- des agents dont l'investissement lors de la mise en place des nouveaux services n'est pas reconnue !
- des missions qui viennent se rajouter sans moyens supplémentaires et, pour certaines, sans formation adéquate !

- une prime inique qui ne touche que certains des agents, alors que d'autres rencontrent des difficultés !
- une pression accrue autour de critères d'objectifs, de date limites...
- un déficit de formation et une avalanche d'informations «en ligne» inexploitable...
- une hiérarchie qui relaie les ordres comme les "mel" sans réunions de travail !
- les agents ne se sentent pas épaulés en cas de difficultés...
- certains sont en sous-effectifs par rapport à l'effectif théorique et de nouvelles suppressions d'emplois sont annoncées
- l'organisation ?...quoi dire ? (cf. article suivant !)

**En bref, à la DGI, tout est en ligne mais les agents, eux, sont en première ligne. Nous les invitons vivement à inverser la pression pour que leurs chefs directs fassent remonter le malaise dans les services !**

## **L'ORGANISATION : C'EST L'AFFAIRE DE QUI ?**

À la CFDT, en ce qui concerne les réformes, nous ne disons pas : «*Faites machine arrière*», nous ne demandons pas, comme d'autres OS, l'arrêt illusoire des réformes, mais un moratoire, le temps de prendre le temps d'organiser les services, de donner du sens au travail afin que les agents s'approprient leur nouveau métier ! Afin qu'ils aient de la visibilité sur le devenir de leurs missions et de leur service.

Organiser le collectif, apprendre à travailler ensemble pour que l'agent ne se sente plus seul face à des difficultés est de la responsabilité de tous, mais la hiérarchie a un rôle essentiel à jouer.

Nous entendons souvent nos dirigeants dire : «*En acceptant la mission de directeur, je me suis engagé à ne pas porter de jugement mais à tout faire pour mettre en œuvre la politique décidée par la direction générale !*»

Puis : «*En tant que chef de service, je suis là pour mettre en œuvre...*»

L'administration, c'est l'armée ?

Qui conteste, qui remet en cause, qui propose, qui organise ?

Un rapport de février 2005 commandé par le ministère à l'IRES (Institut de Recherche Economique et Social) met en lumière le malaise des agents, leurs difficultés et souligne le problème crucial de l'organisation, tout spécialement à la DGI :

### **Morceaux choisis :**

*Le sentiment général est : « On n'organise pas le travail, on le subit », sentiment de se débattre sans voir apparaître un horizon où l'on pourrait faire son travail dans des conditions moins épuisantes et plus satisfaisantes.*

*À moyens humains décroissants, l'arrivée de nouvelles tâches est ressentie comme un déni de la saturation actuelle des emplois du temps.*

*C'est un service qui, collectivement, parvient ou non à s'en sortir. De manière générale, vont de pair l'aspiration à des règles clairement fixées au travail et une demande d'être managé :*

*L'important paraît être l'inexistence de lieux ou de moments où le métier pourrait être discuté collectivement, avec la hiérarchie, où l'analyse collective pourrait être faite.*

*Autrement dit, des lieux et des moments qui conduiraient à discuter des règles offrant au collectif de ne plus se débattre inutilement avec ses difficultés, de la manière de s'organiser pour mieux traiter des tâches.*

*On est frappé par l'absence fréquente de tels lieux ou moments que l'on pourrait pourtant trouver dans des réunions de services très régulières. De telles réunions font vivre le collectif, lui donnent une existence permettant à la hiérarchie de comprendre les contraintes des agents. Elles donnent à cette dernière, de la légitimité pour relayer cette parole auprès de ses propres supérieurs : l'effet est démultiplié si la formule se répète à tous les niveaux hiérarchiques !*

*Aujourd'hui, les agents n'ont même pas le sentiment que la hiérarchie ait conscience des difficultés dans lesquelles les gens se débattent, ni que leur engagement soit reconnu !*

*Dans ce contexte, les indicateurs se révèlent alors dotés d'une propriété : servir à se soustraire aux problèmes d'organisation... ce qui permet d'esquiver les conditions concrètes, de réalisation du travail :*

*«Débrouillez-vous, vous ne savez pas vous organiser»*

*L'autorité reporte sur les opérationnels ce qui semblerait devoir constituer aux yeux de ceux-ci l'une de ses principales sphères de responsabilité.*

*Le discours public sur la nécessité de réduire les emplois de fonctionnaires accroît le désarroi dans la perception de la réforme ; il dévalorise l'engagement dans le travail.*

*Les syndicats jouent sur le registre des effectifs. Mais, ce faisant, ils reflètent aussi la faible culture organisationnelle d'un milieu où le recours aux effectifs a longtemps joué le rôle de substitut à l'organisation.*

*Si les syndicats montrent peu d'adhésion aux transformations qui affectent le MINEFI, ils ne sont pas de réels obstacles au changement.*

*La disposition des agents à agir, relevée par ce rapport à propos de la conflictualité, se retrouve dans les divers engagements de l'activité de travail. Convenablement appréhendée, elle constitue une ressource et non un frein dans les processus de transformation en cours au MINEFI.*

**Commentaire ? Inversez la pression !**

## **APRÈS LE 4 OCTOBRE**

À la suite du 4 octobre, de Villepin a décidé de recevoir toutes les OS.

La CFDT l'a interpellé sur 4 points :

- 1) L'entrée des jeunes dans la vie active : 25% de Chômage et + en Banlieues : nous demandons un accompagnement individuel de tous ces jeunes et un revenu d'insertion avant 25 ans.
- 2) Nous demandons la tenue d'une conférence sur les revenus c.à.d : salaires, transports, logement, aide au financement d'une complémentaire santé et des contreparties aux aides aux entreprises qui représentent aujourd'hui plus de 23 milliards d'€. Pour le logement, nous demandons un blocage des loyers : actuellement, l'augmentation des loyers entraîne une augmentation des APL, d'où une nouvelle hausse et c'est le propriétaire qui, en définitive, profite des aides...
- 3) Nous demandons la sécurisation des parcours professionnels : formation, anticipation, accompagnement du retour à l'emploi VAE et formation professionnelle.

- 4) Ouverture de négociations sur les salaires dans la FP mais aussi refonte de la grille salariale et prise en compte des carrières longues pour les départs en retraite anticipés.

### ***La LOLF et ses effets pervers sur les conditions de travail :***

L'un des principes de la LOLF est que l'administration doit rendre des comptes sur l'utilisation de l'argent versé par les contribuables, ce qui, en soi, n'est pas contestable. Pour y parvenir, on utilise des indicateurs chiffrés au niveau national qui sont déclinés et complétés localement. Mais ces indicateurs sont aussi un moyen pour la hiérarchie de suivre l'activité des agents. Chacun est sommé de rendre des comptes régulièrement et le résultat, lui, contestable est la pression mise sur toute la chaîne hiérarchique et au final sur les agents !

La CFDT a obtenu la création d'un indicateur sur les conditions de travail car peut-on concilier sérieusement pression constante et bien-être au travail ? À nous de faire en sorte que nos directeurs soient aussi attentifs à ces indicateurs qu'aux autres !

***Alors, à nous d'inverser la pression pour que les difficultés remontent !***

**Bulletin d'adhésion à adresser** à SIFA CFDT, Complexe de la République 64000 PAU

Nom, prénom :

Administration :

Grade :

Echelon :

Indice :

## **RAFP : WHAT IS THIS ?**

*En parallèle au passage de la durée de cotisation de 37 ans ½ à 40 ans, la CFDT demandait la prise en compte des primes pour le calcul des droits à la retraite.*

*Ce qui a été obtenu, c'est une Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, et visible sur les feuilles de paye. Le SIFA a voulu en savoir plus, voici un premier éclairage :*

### **Le principe :**

Le RAFP est géré par un établissement public administratif (ERAFP) où les syndicats sont représentés, la gestion administrative étant confiée à la CDC (Caisse des Dépôts).

C'est un régime commun aux trois Fonctions publiques. Il concerne 4 598 000 fonctionnaires civils et militaires.

C'est un régime obligatoire par répartition et par points.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des éléments de rémunération de toute nature non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions (primes, logement de fonction, supplément familial de traitement, heures supp...) dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut annuel.

Le taux de cotisation est fixé à 10 % du montant de l'assiette, réparti à parts égales entre les employeurs 5 % et les bénéficiaires 5 %.

Le nombre de points acquis résulte de la division entre le montant des cotisations versées et la valeur d'acquisition du point.

Cette valeur est fixée par le Conseil d'administration ; elle est indépendante de l'âge du cotisant.

La pension est liquidée à partir de 60 ans dès l'admission à un régime de retraite sur demande expresse par rente annuelle avec versements périodiques ou en capital en dessous de 205 €.

### **Commentaire :**

Si la prise en compte des primes a été limitée à 20 % du traitement indiciaire, c'était en partie dû au fait que certains agents de la fonction publique n'en bénéficiaient pas, notamment les enseignants. Il s'avère aujourd'hui, après quelques mois d'existence de la RAFP, que tous les enseignants et quasiment tous les fonctionnaires atteignent le plafond des 20% et donc, cotisent tous !

Pour un PER de la Poste, par exemple, au bout de 25 ans, le retraité récupère la totalité de ses cotisations + l'inflation. Pour le RAFP, il en va de même mais pour la totalité des cotisations (celles de l'agent + celles de l'employeur) + l'inflation. En fait, le fonctionnaire récupérera ses cotisations perso + l'inflation au bout de 12 ans ½. Ce qui en fait un excellent placement !

### **Au sein du RAFP, la CFDT défend ses valeurs et ça marche !**

#### **Un investissement financièrement responsable :**

L'argent collecté sera placé pour 75 % en obligations (surtout en zone euro) et 25 % en actions.

#### **Un investissement socialement responsable :**

La CFDT a amené le conseil d'administration de la RAFP à souscrire à son exigence que tous les fonds soient placés en «investissement socialement responsable», qu'il s'agisse des investissements dans les entreprises, les Etats ou les régions. Pour cela, seront pris en compte les résultats obtenus par les entreprises auprès des agences de notation des entreprises (ce qui exclut par exemple toute entreprise qui aurait procédé à des plans sociaux et qui dans le même temps augmentent les revenus des actionnaires, celles qui entravent l'exercice du droit syndical...)

Pour les Etats et les Régions, il existe aussi des classements qui vérifient s'ils respectent les conventions de l'ONU et de l'OIT. Le RAFP est le seul fonds d'investissement au monde qui aura la totalité de ses placements labellisés «socialement responsables».

**Bravo !**

#### **Conseils pratiques:**

- **Je suis papa d'un enfant de moins de trois ans : j'ai tout intérêt à prendre deux mois de congés parental pour bénéficier d'un an de bonus pour ma retraite.....**
- **Je prends ma retraite à 60 ans : j'ai tout intérêt à partir à 60 ans et un jour : je bénéficierai d'un trimestre supplémentaire pour le calcul de mes droits !**