

## Rencontre avec le nouveau DISI.

Philippe MAIZY le nouveau DISI a pris ses fonctions en février 2016, dès le début du mois il a souhaité rencontrer les représentants des OS de la DISI-SO.

L'objectif du Directeur était de faire connaissance avec les OS, de voir la manière de travailler ensemble et de discuter des prochaines échéances. Il souhaitait d'autre part lors des visites d'ESI recevoir les OS locales pour parler des sujets plus spécifiques à chaque établissement.

### Voici quelques uns des sujets que nous avons abordés lors de ces rencontres :

- La réorganisation de la DISI siège ne serait-elle pas en partie responsable du retard dans le remboursement des FDD?
- Quid sur le pilotage des CID sans cadre A?
- Dégradation du dialogue social à la DISI-SO,
- Précisions sur les modalités de l'entretien professionnel et sur la fin annoncée de la réduction de mois pour les B dès 2016?

Au niveau local :

- Quel avenir pour les équipes de DEV (Bx Garonne, Toulouse)?
- Avantages locaux et astreintes sur plateaux techniques?
- Le rapprochement CID33-SIL Bx-Océan est-il à l'ordre du jour ?
- Gestion des départs à la retraite d'ici 3 ans à l'AT PART de BDX Océan.
- Vacances PAU dans l'assistance
- Pérennité des missions de l'ADO BDX Océan

## Réponses du DISI

Les visites dans chaque ESI ont pour but de s'approprier les missions, de connaître l'étendue des métiers et de regarder nos points forts et nos faiblesses.

Si l'on doit choisir entre les métiers forts et la diversification, on ne fera pas le choix de la diversification.

Le directeur nous a expliqué que nous étions dans un environnement mouvant et qu'il était nécessaire d'avoir une vision prospective afin de voir comment conserver les savoirs-faire dans les 4 structures. Il est aussi important d'animer, de piloter les 4 ESI en mutualisant et harmonisant les pratiques.

- **Le retard de paiement des FDD** est du à un problème de signature. Les pré-requis sont remplis il faut relancer la DISI Paris-Champagne afin de connaître l'interlocuteur pour ré-enclancher le processus.

Nous constatons encore une fois la complexité des procédures dûes entre autre à la multiplicité des acteurs.

Le DISI nous vante l'intérêt de la mutualisation RHB qui permet selon lui d'avoir une équipe avec de solides compétences. Un nombre d'agents suffisant permet une continuité de service plus grande évitant une fragilité des missions durant la période des vacances.

.../...

suite page 3

**LOI TRAVAIL : il faut se mobiliser, jeunes, salariés du privé, fonctionnaires, chômeurs, TOUS ENSEMBLE !**

La remise en cause du code du travail est symptomatique de la dérive libérale du gouvernement. Alors qu'aucune étude sérieuse n'a montré l'intérêt de flexibiliser et de précariser encore plus le travail, le gouvernement veut mettre en place une réforme dont les libéraux et la droite rêvaient depuis longtemps!

La mobilisation de la jeunesse donne de l'espoir. Au lieu de les caricaturer, le gouvernement ferait mieux de les écouter car ce sont bien elles et eux la France de demain. Ils comprennent les enjeux et expriment leur ras le bol devant l'avenir qu'on leur prépare. Ils ont bien compris que ce n'est pas en favorisant les licenciements que l'on permettra les embauches! La première reculade du gouvernement est à mettre au profit de la mobilisation, surtout des jeunes. Cependant elle est purement tactique et ne remet pas en cause le projet lui-même (voir page 2). Il faut donc poursuivre la mobilisation.

Les confédérations syndicales CGT, FO et Solidaires appellent à la grève le 31/03 en même temps que les organisations syndicales des lycéens et étudiants. Les syndicats de fonctionnaires appellent aussi à la grève ce jour-là. Les salariés du public sont aussi concernés par cette réforme car qui peut croire qu'après le code du travail ce ne sera pas le tour du statut des fonctionnaires de sauter... n'est-ce pas M. Macron!

**Alors oui, TOUS ENSEMBLE, en grève et dans les manifestations le jeudi 31 mars!**

## SOMMAIRE n°4 Mars 2016

Page 1 : Rencontre avec le nouveau DISI.

Loi travail : tous concernés!

Page 2 : Loi travail : se mobiliser contre la régression.

Page 3 : Rencontre avec le DISI (suite).

Page 4 : FDD, entre cynisme et mépris.

Dégel du point d'indice : insuffisant!

Relaxe pour les B de Goodyear.

# Loi Travail : se mobiliser contre la régression !

Suite à la mobilisation citoyenne et syndicale, le gouvernement a annoncé des changements dans le projet de loi Travail. Après trois semaines de déni et de tentatives de «pédagogie», il reconnaît enfin que ce projet de loi ne passe pas.

Ce rétropédalage du gouvernement a été obtenu grâce à la mobilisation, des salariés, des jeunes et des citoyens. Ceci démontre qu'il faut amplifier la mobilisation pour obtenir le retrait du projet de loi et mettre des perspectives de progrès à l'ordre du jour.

## Ce qui reste :

**L'inversion de la hiérarchie des normes**, qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable, et qui généralise les logiques de dumping social et d'inégalité entre les salariés. Ce principe ne s'applique au début qu'au temps de travail, et sera ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.

## C'est ce qui permet le travailler plus pour gagner moins !

- Les jours de congés ne seront plus garantis par la loi mais définis par accord d'entreprise (à l'exception de ceux pour événement de famille sur lesquels le gouvernement a été obligé de reculer).
- La possibilité de majorer 5 fois moins les heures supplémentaires par simple accord d'entreprise.
- La possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.
- L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (salarié mandaté). C'est au contraire une réglementation stricte qui est nécessaire pour que la France respecte enfin le droit européen. C'est le sens des propositions déjà transmises par l'Ugict-CGT au gouvernement, et restées sans réponse depuis novembre 2015.
- La déresponsabilisation des employeurs en matière de santé et de sécurité.
- La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salariés en forfaits jours est renvoyée à une concertation avant octobre 2016.
- Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1er janvier 2018 sans aucune valeur contraignante).

## La facilitation des licenciements :

- Les critères des licenciements économiques restent identiques à ceux de l'avant-projet de loi et permettent à un groupe prospère de se débarrasser impunément d'une filiale française.
- Les accords de compétitivité sont étendus aux cas de « développement » de l'emploi, et permettent d'imposer baisse de salaire horaire, flexibilité et mobilité, sous peine de licenciement pour motif personnel.
- En cas de transfert ou cession d'entreprise « nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois », l'obligation de maintenir les contrats de travail est supprimée.

## La casse de la démocratie sociale dans l'entreprise :

- La possibilité de faire passer des accords d'entreprise contre l'avis des syndicats représentant 70% des personnels.
- La possibilité, par accord de branche, de transformer les Négociations Annuelles Obligatoires (salaires...) en négociations triennales.
- La mise en place d'une durée de vie de 5 ans pour les accords d'entreprise, sans maintien des avantages acquis pour les salariés.

## La remise en cause de la médecine du travail :

- La suppression de la visite médicale obligatoire d'embauche.
- Le changement de mission des médecins du travail qui passent d'une logique de prévention à une mission de contrôle des salariés.

## Ce qui change :

- **Le Compte Personnel d'Activité** est doté de droits à formation pour les salarié-es les moins qualifié-es, sans que l'on sache comment ce sera financé
- L'augmentation du temps de travail des **apprentis mineurs** est supprimée.
- Le **plafonnement des indemnités prudhommes** en cas de licenciement abusif devient un barème indicatif. Cependant ce barème ne sera plus établi en nombre de mois de salaire mais avec des montants forfaitaires, ce qui pénalisera directement les salariés les plus qualifiés.
- L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les **forfaits jours** dans les entreprises de moins de 50 salarié-es
- **Les durées maximum de travail** (de nuit et hebdomadaire) seront toujours comptabilisées sur 12 semaines (au lieu de 16 dans la première version de la loi)

# Rencontre avec le nouveau DISI

(suite de la page 1)

- **Pour ce qui est du dialogue social**, pas de réponse précise mais à la fin de la réunion le DISI indique qu'il est partisan d'organiser des groupes de travail avant et entre les instances paritaires. Cette réponse ne satisfait pas la CGT qui n'est pas favorable à ce que la mise en place de réunions "informelles" se fasse au détriment des organismes paritaires.

- A notre demande de précision concernant la réduction de mois, la Direction affirme qu'elle ne concernera pas la gestion 2015.

## - Le rapprochement CID33-SIL et le déménagement de Bdx G

Le DISI répond que le rapprochement n'est pas à l'ordre du jour par contre il faut un plus grand pilotage fonctionnel. Il n'a pas lieu de rapprocher hiérarchiquement les 2 structures.

La fusion des 2 ESI n'est pas nécessaire aujourd'hui, quand BDX G rejoindra la cité il y aura peut-être un même pilotage CID-SIL. Dans tous les cas, il ne doit pas y avoir de concurrence entre les 2 ESI.

- Quid du déménagement de BDX G?

Le déménagement de BDX G pourrait être accéléré, un RDV avec le DRFIP33 doit être pris prochainement. Un conseil de cité doit avoir lieu début mars.

La certitude est que BDX G s'installera à la cité entre 2017-2020.

Nous n'acceptons pas de déménager dans des parties amiantées et nous ne voulons pas d'installation dans des algécos. Il n'est pas question de faire un déménagement par petit bout.

La DRFIP33 a cependant ses exigences, elle récupère les petites salles situées sur le plateau de l'ESI BDX G.

**La CGT sera vigilante sur ce dossier et s'opposera si nécessaire à la dégradation des conditions de travail des collègues de l'ESI.**

## - Plateau technique et DEV :

Le DISI répond que nous avons des plannings à respecter qui sont parfois contraints compte tenu de notre adaptation aux nouvelles lois de finances mais la direction de la DISI n'a aucune intention de stresser les agents.

Dans les équipes techniques on lutte contre le temps, si l'on ne gère pas cela il faut changer de métier.

Certaines missions ont des contraintes, pour conserver ces missions il faut accepter certaines conditions de travail.

Le DISI nous donne l'exemple de Bobigny qui est un ESI en cours de démantèlement.

Il précise aussi que pour lui, il n'y a pas de petite mission.

Concernant les avantages locaux, il répond qu'il est légaliste, il ne fera pas de dérogation aux règles existantes car elles ont du sens mais il peut réfléchir à quelques aménagements comme par exemple partir la veille pour des formations ou missions.

Lorsque nous évoquons des difficultés d'adaptation aux nouveaux process, aux nouveaux langages, les contraintes des exploitations, la Direction nous rappelle comme à chaque fois que les ESI sont en concurrence et que le risque, si nous n'assumons pas les missions, sera de les perdre. **La CGT considère que les missions des différents ESI sont complémentaires et que chaque ESI doit avoir les moyens d'assurer ses missions.**

Le discours du DISI est bien rodé, lors de chaque rencontre nous avons eu droit à une explication concernant la gestion des suppressions d'emplois.

Il nous a expliqué n'avoir aucune marge de manoeuvre sur le volet des emplois budgétaires 11 suppressions au TAGERFIP en 2016 par contre la répartition des emplois restants est de sa compétence.

Les effectifs sont gérés sur l'ensemble de la DISI et il ne s'interdit pas d'effectuer des transferts d'emplois et de s'octroyer des marges de manoeuvre. Il a tenté de nous rassurer en indiquant que tout cela se ferait dans le respect des règles.

Parmi les pistes de réflexions qu'il a proposé certaines nous paraissent inquiétantes: A la question, comment allez-vous gérer les prochains départs à la retraite à l'AT PART BDX O? Le directeur a glissé dans la conversation qu'il verrait bien des emplois administratifs avec des compétences métiers plutôt que des PAU. Concernant l'encadrement des CID et le manque de cadre A encadrant, il a répondu que la compétence et la qualification comptaient plus que le grade. **Nous avons fait cependant remarquer que le A encadrant est aussi un technicien.**

## Le DISI évoque le problème du travail en équipe ou des HV imposés.

Plusieurs organisations sont envisageables, le travail en équipe, coûteux en agents, les horaires fixes très contraignants ou les HV avec roulement des permanences.

Ce qui est certain c'est qu'il faut avoir, à 2 situations identiques, la même réponse dans chaque ESI.

L'équité doit être recherchée. Au niveau RH il existe des difficultés entre l'application du texte et les latitudes possibles.

**Pour la CGT la recherche de l'équité ne doit pas se faire par un alignement par le bas des conditions de travail.**

# Frais de déplacement ; entre cynisme et mépris.

Les DISI sont actuellement engagées dans un processus de « mutualisation » concernant les missions budgétaires et formation.

La DISI Sud-Ouest est d'ailleurs partie prenante de cette réforme, puisqu'à terme elle sera en charge de la formation pour l'ensemble des DISI.

Or les conséquences de ces réformes ne se sont pas fait attendre.

Depuis le 1er janvier, la DISI Sud-Ouest a changé de Service Facturier (SFACT). Et ce qui aurait pu dans le meilleur des mondes de la DGFIP être une opération neutre n'en est pas une, loin s'en faut.

En effet, les conséquences directes de ce changement de SFACT se font sentir... puisqu'aucun remboursement de frais de déplacement, comme aucune avance de frais, n'a été versée aux agents de la DISI Sud-Ouest entre la coupure des crédits de fonctionnement début septembre et le 11 février, date où la situation a enfin été débloquée.

Pire, l'information n'a été communiquée aux agents que le 2 février, soit là encore presque 2 mois après... Quel cynisme !

Et que dire de l'explication donnée par notre direction, à savoir que ce blocage était dû à un problème de délégation de signature, lié pour le coup au changement de directeur intervenu le 1er février. Il est vrai que les sommes légitimement dues aux agents ne valaient pas de s'embarrasser d'une démarche administrative pour un mois... Quel mépris !

Les agents n'ont pas à subir les conséquences directes et pécuniaires de réformes qu'ils n'ont certainement pas choisies, pas plus qu'ils n'ont à subir les effets d'un changement de directeur.

La CGT Finances Publiques DISI Sud-Ouest exige qu'à l'avenir ce genre de situation ne se reproduise plus, et que tout soit mis en œuvre pour assurer la continuité des dépenses.

La CGT Finances Publiques DISI Sud-Ouest rappelle également son opposition à la mise en place de la LOLF et de ses avatars, comme elle s'est également opposée à la mutualisation des services RB et formation. Les faits actuels nous donnent d'ailleurs entièrement raison...

## Exigeons la relaxe pour les 8 de Goodyear !

Les 7 longues années de lutte des salariés de Goodyear, face à la multinationale, ont été marquées de conflits durs et après avec un patronat violent ayant recours à des vigiles, des hommes de main omniprésents dans les ateliers, l'entreprise, pour faire peur, faire taire les salariés et leur faire accepter la fermeture de leur usine. Au final un accord est signé entre la direction et la CGT, avec des dimensions sociales et l'abandon de toutes les procédures judiciaires à l'encontre des militants CGT.

Mais, le Procureur de la République a décidé seul de poursuivre l'action devant les tribunaux contre 8 militants CGT. Le juge a pris la décision de suivre le procureur en condamnant 8 représentants des salariés de Goodyear à 24 mois de prison dont 9 mois fermes avec 5 années de mise à l'épreuve.

Pour la première fois depuis un demi siècle, un gouvernement a demandé que soit requis des peines de prison ferme contre des syndicalistes pour avoir participé avec les salariés à des actions en vue d'empêcher la fermeture de leur usine. Défendre les intérêts des salariés devient ainsi un délit aux yeux du pouvoir alors qu'il n'y a plus aucune plainte de la société Goodyear, ni de quelconque !

Avec les 8 condamnés de GOODYEAR le gouvernement veut faire un exemple. Il affiche sa volonté de mettre les Procureurs et les forces de polices aux services des grands groupes pour briser toute résistance à la destruction des emplois et de l'industrie.

La CGT dénonce ce mouvement de criminalisation de l'action syndicale qui s'accroît jour après jour et fera tout pour obtenir la relaxe des 8 syndicalistes.

Signez la pétition de soutien : <http://chn.ge/1RM2TzE>

## Dégel du point d'indice : INSUFFISANT !

Le jeudi 17 mars, le ministre de la Fonction publique a annoncé le dégel de la valeur du point d'indice. Après 6 ans de gel de la valeur du point, cette rupture est à mettre au crédit de la mobilisation des agents de la Fonction publique et aux différentes actions qu'ils ont menées.

Cependant par rapport aux pertes accumulées ces dernières années, 6 % depuis 2010, l'augmentation annoncée - 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017- est très insuffisante. Un service public efficace, au service d'une population en augmentation constante, implique aussi une reconnaissance par la rémunération de ses agents.

Les déroulements de carrières des agents de la Fonction publique ayant connu un net ralentissement, il est infondé et malhonnête d'affirmer qu'ils ont bénéficié d'augmentations significatives du pouvoir d'achat pendant la période du gel du point d'indice. Pour la CGT, une augmentation significative du point d'indice pour rattraper les pertes accumulées, est toujours la revendication que nous devons porter.

Le ministre doit donc revoir sa copie !

## Bulletin d'adhésion

Solidaire, pas solitaire : c'est ça la CGT Finances Publiques à la DISI-SO

Nom, Prénom :

Date :

Grade :

Adresse mél :

Adresse administrative :

Signature :