

## Éditorial



L'année qui s'annonce est riche en commémoration : 1958, naissance de la V<sup>ème</sup> république, 1968 révolte étudiante, syndicale, sociale et artistique.

Vue des années 2010, vouées au détricotage du droit du travail, la décennie 1958-68 a des allures de champ de roses social. 1958 : loi sur le droit au licenciement qui distingue celui-ci de la démission; création de l'assurance chômage, qui éloigne le spectre de la précarité. 1967 : création de l'Agence nationale pour l'emploi; instauration d'une indemnité légale de licenciement. À cette époque, les demandeurs d'emploi ne sont pas considérés comme coupables d'avoir perdu leur travail mais victimes d'une injustice momentanée qu'il faut pallier !

2017 aura vu l'arrivée au pouvoir d'un jeune président aux vieilles idées. Élu par défaut, il a engagé son programme de régression sociale avec pour seul objectif : la sempiternelle baisse du "coût du travail" tout en favorisant les plus fortunés. Le qualificatif de "président des riches" n'est pas usurpé !

Aujourd'hui, la réalité des réformes, c'est : servir les intérêts du patronat et de la finance, assécher les recettes de l'État, des collectivités locales et de la protection sociale, limiter les organismes de contrôle, dissoudre le service public et les droits des salariés. Ce qui est parfaitement contraire à ce que prône la CGT. Les contre réformes qu'on nous impose vont à l'encontre de la réponse aux besoins des populations.

Face à cela, la CGT a assumé ses responsabilités en engageant rapidement la mobilisation pour s'opposer aux nombreux reculs sociaux annoncés. Si nous n'avons pas pu empêcher la loi de passer au parlement, la bataille des idées n'est pas terminée ! Elle doit se poursuivre du local au global. La CGT est à l'écoute du monde du travail : des femmes qui touchent, en moyenne, 25% de moins que les hommes; de la jeunesse dont l'avenir est la précarité après une rude sélection pour mener leurs études; des retraités, qualifiés de nantis malgré leur maigre pension...

On aimerait qu'évoquer 1958-1968 donne de l'élan pour penser et recréer avec autant de liberté 2018 !

**Notre CGT doit se déployer sur tous les terrains, inviter chacun à la rejoindre comme un élément majeur du rapport de force. Alors oui, 2018 peut être une très bonne année pour le monde du travail et la CGT !**

**Rachel TISNÉ BRISON**

**Membre du bureau de la section CGT DRFiP 31**



## Prochains rendez-vous

- 24 janvier au 9 mars** : Entretiens professionnels
- 15 février** : CTL
- 13 mars** : CTL
- 16 mars** : CHSCT
- 12 avril** : CTL
- 13 avril** : CHSCT
- 17 mai** : CHSCT
- 24 mai** : CTL
- 14 juin** : CTL

## Sommaire

- Page 2-3** : La Gazette des sites
- Page 4** : Retour sur le long combat des femmes
- Page 5** : Vu d'ailleurs
- Page 6** : Questions à Alain Prando, Jean Marc Servel représentants CGT au CHSCT
- Page 7** : D'actifs à retraités : retraite macronienne ou par répartition
- Page 8** : Idées, culture, loisirs



**Nous contacter :**

Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute-Garonne  
Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex  
<http://www.dgfip.cgt.fr/31/> [cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr)



## Dématérialisation et accueil du public

Le Président de la République, Emmanuel MACRON, annonce la dématérialisation des services publics à 100 % d'ici la fin de son mandat en 2022. On a pu constater une accélération massive de la dématérialisation ces deux dernières années avec, notamment, aux finances publiques, l'obligation de déclarer ses revenus par internet ou de payer ses impôts par prélèvement ou télépaiement à partir de 1000 euros en 2018 et 300 euros en 2019.



Au prétexte de simplifier et faciliter les démarches auprès des services publics (ce qui est vrai pour une partie des usagers), ne risque-t-on pas d'exclure une fraction

des usagers : les plus âgés et les plus précaires ? En généralisant les e-services publics, est-ce que toute la population sera sur le même pied d'égalité ? Beaucoup restent exclus du numérique. Cette exclusion recouvre différentes situations : l'absence de connexion due au manque de moyens financiers des foyers ou en raison des zones blanches mais, également, au manque de maîtrise des usagers d'internet.

D'ailleurs, le défenseur des droits, Jacques TOUBON, ne mâche pas ses mots : « la dématérialisation, dans son effet, est faite pour réduire l'accès aux droits. C'est inadmissible ». Un rapport commandé par ses services démontre que la dématérialisation accroît les difficultés que rencontrent une personne sur cinq et une personne sur quatre. Bernard DREYFUS, délégué général à la médiation avec les services publics auprès du défenseur des droits, rajoute « les personnes peu diplômées, les personnes précaires isolées, les personnes en situation de handicap sont plus particulièrement concernées ».

Quid de l'accompagnement ? On a pu constater que dans nos accueils finances publiques, la direction locale fait appel à de jeunes service civique (et non des agents titulaires) afin d'accompagner les usagers dans leur démarche pour utiliser l'ordinateur mis à disposition du public. Comme mesure d'accompagnement, on aurait pu s'attendre à mieux ! Jean-Michel DJIAN, essayiste, n'a pas tort en disant que « la parole n'est plus là pour organiser l'échange, elle est évacuée au profit d'un silence informatique qui renvoie l'utilisateur à sa solitude ».

À la CGT, on dit, plus concrètement, que les évolutions numériques n'ont de sens que si elles servent l'humain.

Et force est de constater, qu'une partie de la population a du mal à se retrouver avec ce « nouveau service public ».

Pour finir, est-ce que la dématérialisation a entraîné une baisse de la fréquentation des usagers auprès des accueils finances publiques ? La réponse est non ! Pour le centre des finances publiques de la cité administrative : 65 901 personnes reçues en 2017 contre 62 368 en 2016 et augmentation du nombre de personnes reçues par heure de 44,75 en 2014 à 53,32 en 2017 (+19,14%).



Preuve que l'utilisateur aura toujours besoin, pour des questions complexes ou non, d'un interlocuteur physique !

## Saint-Gaudens

Après avoir défendu l'idée que le transfert du service enregistrement du Centre des finances publiques de Saint-Gaudens n'était pas une bonne idée compte tenu du contexte économique et social du Comminges, M. Marzin vient brusquement d'annoncer le transfert de ce service à Toulouse.

Interrogé par la Gazette du Comminges, le directeur régional s'est gardé de tout commentaire.

C'est encore un service public de proximité qui quitte un territoire déjà en fortes difficultés. L'administration continue à imposer jour après jour son processus de départementalisation des missions, sans concertation avec les élus, la population et les personnels.

## Carton Rouge

L'État serait dans un tel état d'endettement qu'il faut « serrer les boulons de partout » en commençant par la suppression d'emplois dans la Fonction Publique. Mais que n'a-t-on pas lu dans le Journal du Dimanche le 27 novembre 2017 : notre ministre, Monsieur Gérald Darmanin, a annoncé que l'État allouera 1,5 milliard euros sur cinq ans à la formation des fonctionnaires en charge de la mise en œuvre de la procédure du droit à l'erreur contenue dans le projet de loi « pour un État au service d'une société de confiance ». Cette nouvelle fleur pour les patrons coûtera plus de 90 000 années de SMIC !!!! Cherchez l'erreur !!!



Nous contacter :

Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute-Garonne  
Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex  
<http://www.dgfip.cgt.fr/31/> [cgt.drfip31@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drfip31@dgfip.finances.gouv.fr)



## Télétravail : ouvrir le débat

### Le Télétravail à la DGFIP... Une affaire de confiance entre l'agent et son Administration ?... Une affaire à suivre... à la DRFiP31

Depuis le 12/03/2012, la Loi Sauvadet a formalisé cette nouvelle modalité d'organisation du travail, liée à la généralisation du numérique, dans la Fonction publique. Il a fallu attendre un décret et un arrêté ministériel en juillet 2016 pour que son déploiement touche notre ministère.

Il s'agit d'une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information pour un emploi qui aurait pu être réalisé dans les locaux habituels de l'agent et qui est effectué hors des locaux



professionnels de façon régulière. À la DGFIP, seul le travail au domicile de l'agent est envisagé sauf pour certaines missions (accueil par exemple) en sont écartées. Le dispositif repose sur le volontariat et sur une relation de confiance entre l'agent et son chef de service.

Mais ne doit-on pas se méfier (comme le permet le nouveau code du travail dans le privé) d'un cadre souple qui finalement ne protégerait pas assez l'agent face à l'Administration ?

Pour l'agent, les avantages sont certains, notamment une réduction des temps et du coût de transport. Et pour l'employeur, c'est une réduction des retards, des frais généraux, une meilleure intégration des agents handicapés ou ayant des contraintes familiales importantes. Cependant les inconvénients et les risques professionnels existent bel et bien : isolement et affaiblissement des collectifs de travail, de la vie sociale, empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée...



La CGT regrette que l'expérimentation (ou « test ») qui a concerné douze Directions (150 télétravailleurs) l'ait

été sans participation des CHS et « au rabais » sans prévoir aucune indemnité pour le télétravailleur, seul un ordinateur portable est mis à sa disposition. Or, la généralisation du télétravail est prévue pour fin 2018...

## Du contrôle fiscal

Décembre 2017, le Directeur Général s'empare du contrôle fiscal dans une note marquant une conception « nouvelle » de la mission. Cette évolution passe par la refonte des indicateurs, dénommés « points d'impacts ». Les objectifs à 12 ou 13 affaires par vérificateur sont remplacés par les « points d'impact » : contrôle sur pièces, fiche de programmation, examen de comptabilité et la VG (vérification générale). Constatant la baisse des résultats pour amener à des changements structurants en termes d'organisation du travail et des services est une recette pour le moins ancienne. Depuis dix ans, les pôles de contrôle et d'expertise (PCE) sont vidés, sciemment, de leur substance. Dans le même temps, les directions interrégionales de contrôle fiscal (DIRCOFI) se sont vues doter de nouvelles missions. La création de pôles interrégionaux et des brigades patrimoniales en DIRCOFI semblait aller dans le sens d'une plus grande sévérité face aux fraudes les plus graves. Or la réforme de l'ISF et la création de l'IFI (impôt sur la fortune immobilière) qui diminue aux 2/3 les recettes attendues, aboutit à une quasi absence d'enjeux fiscaux



patrimoniaux. De même, les annonces faites en matière de contrôle fiscal des entreprises semblent également aller à contre sens de la lutte contre la fraude : l'entreprise qui commet une erreur de bonne foi, ne sera pas sanctionnée la première fois. Le temps de contrôle alloué aux administrations, tous services confondus, pourrait être dans le même temps limité à neuf mois. Résultat : des contrôles allégés, des effectifs diminués face à un phénomène massif de fraude qui se complexifie. Cette imposture qui consiste à condamner l'évasion fiscale comme une atteinte à la démocratie, tout en décidant de restreindre les effectifs et prérogatives du contrôle fiscal, est condamnable. L'annonce prévue d'un plan de lutte contre la fraude fiscale début 2018 par le gouvernement, sans moyens humains et budgétaires, ne changera pas grand-chose.

### Nous contacter :

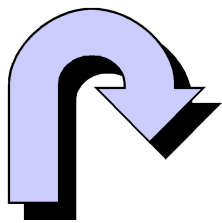
Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute-Garonne

Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex

<http://www.dgfip.cgt.fr/31/>

[cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr)





# RETOUR SUR....

## Le long combat des femmes

CoGiTo 31 n°4 Février 2018

Avancer c'est possible

### La Parole libérée

La réalité des violences faites aux femmes a explosé au grand jour il y a peu, libérant la parole, permettant une réelle

avancée dans la prise de conscience collective et de reposer la question de la place des femmes dans notre société.

Les mises en cause dans la sphère politique ou dans le milieu du cinéma qui ont profondément choqué sont seulement la partie émergée de l'iceberg. Le harcèlement et autres violences faites aux femmes se déroulent au quotidien, dans l'espace public, certes, mais également au travail : 80 % des comportements ou attitudes sexistes et 25 % des agressions sexuelles ont lieu au travail ; des violences dont gouvernement, patronat et médias parlent moins. Or, le contexte des entreprises est déjà défavorable pour les femmes : différences de rémunérations (24 % en moyenne) ; précarité et temps partiel qui les frappent le plus (82%) ; souvent de fortes amplitudes horaires ; chômage qui les touche bien plus que les hommes ; leurs carrières le plus souvent sont plafonnées, bloquées (y compris dans la Fonction Publique d'État) ; et leurs retraites inférieures de 42 %.

### Et dans l'entreprise ?

C'EST PARCE QUE JE SUIS UNE FEMME QUE JE SUIS MOINS PAYÉE QU'UN HOMME ?

PAS DU TOUT. C'EST PARCE QUE VOUS N'ÊTES PAS UN HOMME.



Poussé par l'actualité médiatique E. MACRON a annoncé des mesures. Mais on note qu'elles se limitent à lutter contre le harcèlement dans l'espace public et ignorent totalement la question du harcèlement dans l'entreprise. Pire : avec la loi travail il supprime les CHSCT en tant que structure propre, lieu où ces questions pouvaient être abordées. En Islande entre en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, une nouvelle législation interdisant toute différence de salaire entre les hommes et les femmes, imposant aux entreprises une obligation de résultats. Malheureusement, en France, les réformes du code du travail ont rendu optionnel le fait de rendre public les rapports et ont allégé les sanctions encourues par les entreprises ne remplissant pas l'obligation d'élaborer ces plans d'action, ou ne respectant pas les engagements qui y sont pris.

Pour autant, la bataille pour l'égalité se poursuit et permet d'envisager des avancées : suite à l'interpellation des syndicats (notamment la CGT) et de féministes, le gouvernement français vient de changer sa position pour la session de juin 2018 de l'OIT (organisation internationale du travail), agence spécialisée de l'ONU. Il soutient maintenant l'adoption d'une convention contraignante contre les violences sexistes et sexuelles sur les lieux de travail (alors qu'il refusait jusqu'alors d'identifier les violences fondées sur le genre).

### Un long combat

La dure marche pour l'égalité femmes/hommes en France a suscité diverses saillies rétrogrades (telle la récente tribune du Monde avec 100 femmes derrière un trio de personnalités médiatiques en fin de carrières). Lesquelles n'ont pu empêcher l'émancipation des femmes par de magnifiques conquêtes sociales : droit de toucher elles-mêmes leur salaire (1907), droit d'adhérer à un syndicat sans l'autorisation du mari (1920), fin de l'incapacité civile des femmes (1937), inscription à l'université sans l'autorisation du mari (1938), droit de vote (1944), droit d'exercer une profession sans l'autorisation du mari (1965), droit d'ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation du mari (1967), autorisation de la contraception (1967), autorisation de l'IVG (1975 et 1979), mixité à l'école (1975), égalité des époux dans la gestion des biens familiaux et des enfants (1985).

### Agir encore pour

La CGT soutient toutes les avancées en matière de législation sociale et de droits pour une égalité femmes et hommes dans le travail et dans la vie. Elle agit pour :

- que cessent enfin les inégalités au travail, en termes de salaires, d'accès à l'emploi, de carrière, de temps de travail ;
- que soit garanti le droit d'accès à l'avortement, à la contraception ;
- que cessent les violences sexuelles et sexistes à l'encontre des femmes : au travail, dans l'espace public comme à la maison ;
- des politiques contre les stéréotypes de genre : à l'école, dans les médias, dans la vie publique et privée ;
- le partage des tâches domestiques et des services publics de prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées dépendantes.



### Nous contacter :

Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute Garonne

Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex

<http://www.dgfip.cgt.fr/31/>

[cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr) Page 4



## Parole à Céline BOUSSIE lanceuse d'alerte acquittée par la justice toulousaine

Aide médico-psychologique dans un institut médico-éducatif du Gers, j'ai accompagné des enfants, adolescents et adultes polyhandicapés de 2008 à 2013.

Après avoir utilisé sans succès tous les canaux internes (direction, organisation syndicale...), j'ai fini en mai 2013 par alerter les autorités compétentes (Agence Régionale de Santé du Gers puis de Midi-Pyrénées, Inspecteur du Travail, Service Vétérinaire...). Suite à mon alerte, après trois jours d'inspection en juillet 2013, l'agence régionale de Santé de Midi-Pyrénées rendra, en novembre de la même année, un rapport public accablant, confirmant ainsi ce que j'avais dénoncé six mois auparavant. Une émission « Zone Interdite - Enfants handicapés, révélations sur les centres qui les maltraitent » mettra en lumière le 19 janvier 2014 des images accablantes. Des conditions de vie, d'accueil et



d'accompagnement qui violent les droits humains. Des résidents attachés, des moments indignes où les enfants font leurs besoins sur des

seaux, nus au milieu de chacun, qui prennent leur douche dans la promiscuité la plus totale, certains enfermés dans des cages de verre de trois mètres carrés sans toilette, poignées ou point d'eau. Les mêmes faits qu'avaient dénoncés Didier, Bernadette et Chrystel en 1995 et 1999, avant d'être lourdement condamnés pour diffamation.

Comme eux, je serais licenciée. Comme eux, je serais mise en examen après deux plaintes pour diffamation et traînée devant la justice comme une vulgaire criminelle, malgré les preuves accablantes. Harcelée pendant de très longs mois avec mes enfants, la préfecture du Lot et Garonne en arrivera même à me mettre sous protection le 3 juillet 2014. Mesure arrivée bien trop tard puisque j'avais, entre temps, pris la décision de déménager pour protéger ma famille.

D'un combat mené au départ seule, cette lutte sera sublimée par une action collective avec la création d'un comité de soutien qui a su fédérer sans clivages, réunissant citoyen-ne-s, mon organisation syndicale, la CGT, et un seul mouvement politique après que tous m'aient claqué la porte au nez : La France Insoumise.

En parallèle, c'est également seule, sans juriste ni avocat, que je saisisrai l'ONU comme une bouteille jetée à la mer, face à l'inertie des pouvoirs publics français. Quelle immense victoire pour les résidents et leurs familles, lorsque l'ONU me donnera raison en janvier 2016, lorsque le rapporteur lors de l'audition de la France à Genève dénoncera les traitements indignes et dégradants des personnes en situation de handicap dans les institutions françaises, dénoncera également explicitement l'impunité dont elles bénéficient et citera nommément l'IME de Moussaron.

Cette victoire en a appelé d'autres mais une restera à jamais gravée puisque la Justice de Toulouse prononcera



l'axe le 21 novembre 2017, quatre ans après la mise

sous tutelle provisoire de l'établissement. Quelle ironie du sort !!! Il aura fallu 20 ans d'un combat sans relâche, de dix ans pour ma part, pour, qu'enfin, soit reconnu les mauvais traitements qu'avaient subis les enfants, adolescents et adultes polyhandicapés dans le silence coupable de tous ceux qui savaient mais n'ont jamais rien fait (gouvernement successif, politiques en place, pouvoirs publics) pour protéger ces êtres humains vulnérables.

C'est aussi une formidable victoire pour tous les professionnels, lanceurs et lanceuses d'alerte poursuivis du chef de diffamation. Cette relaxe remarquablement motivée est un signal fort envoyé par la justice en faveur de l'éveil citoyen caractéristique des lanceurs d'alerte. Elle donne tout son sens aux dispositions relatives aux lanceurs d'alerte créées par la loi dite Sapin II. Une seule ombre au tableau persiste : les dirigeants de cette structure ne sont toujours pas condamnés au pénal malgré les recommandations de l'ONU en ce sens. Dès lors, une seule conclusion possible : se battre pour ses idées et ses convictions sans jamais abandonner paie, malgré des périodes de doutes, de solitude, malgré les pressions, les menaces et les sanctions. 2018 doit être l'année d'un réveil citoyen, celui de la convergence des luttes, plus qu'urgent et nécessaire.

Céline Boussie

## La CGT SAM gagne son pari!

Situé dans l'ancien bassin minier de Decazeville, l'entreprise SAM Technologie produit des pièces automobiles. C'est la seconde entreprise en Aveyron en termes d'effectif avec 440 salariés et 160 intérimaires. Malgré un carnet de commande plein, SAM a été placée en redressement judiciaire en juin 2017. En effet, par un manque cruel d'investissements, les machines sont vétustes pénalisant l'entreprise pour faire face à ses commandes.

Un premier repreneur (l'industriel canadien Linamar) proposait de ne reprendre que 310 salariés ce qui entraînerait la suppression de près de 300 emplois (intérimaires compris). Inacceptable pour la CGT SAM ! Celle-ci et ses salariés se mobilisent pour trouver une meilleure offre. La population est sensibilisée. Les élus locaux et nationaux ainsi que les partenaires institutionnels sont sollicités. Et « petit miracle », un nouveau repreneur (le groupe chinois jinjiang) s'engage à garder 420 emplois ainsi que tous les intérimaires et à investir 18,5 millions d'euros en trois ans. Une bonne nouvelle n'arrivant

jamais seule, une entreprise (la SNAM, fabricant de batterie) prévoit, dans le cadre du développement de son activité, de créer 650 emplois sur cinq ans dans le bassin minier. Avec la création ou le maintien de plus de 1 200 emplois sur le bassin, la suppression de la maternité de Decazeville paraît incongrue. Pour la CGT, sans industrie et sans service public, il ne peut y avoir de développement économique. Afin de continuer à rendre attractifs les territoires ruraux, les territoires éloignés des grandes métropoles, il est primordial de lier le développement industriel et le maintien des services publics. C'est ce que s'efforce de porter la CGT.

### LA SAM : 550 FEMMES ET HOMMES



### Nous contacter :

Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute-Garonne

Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex

<http://www.dgfip.cgt.fr/31/> [cgt.drfip31@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drfip31@dgfip.finances.gouv.fr)



# QUESTIONS À ...

## Alain PRANDO, Jean-Marc SERVEL

représentants CGT au CGT au Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

CoGiTo 31 n°4 Février 2018



### Pouvez-vous vous présenter l'un et l'autre ?

**Alain PRANDO :** Je suis représentant titulaire CGT du CHSCT depuis cinq ans. Je travaille au service des impôts des entreprises (SIE) Rangueil.

**Jean-Marc SERVEL :** Je suis également membre du CHSCT depuis cinq ans, en tant que suppléant. Au sein de la CGT Finances publiques 31, j'assure, par ailleurs, la fonction de secrétaire adjoint.



### Quelles sont les particularités du CHSCT ?

**A.P. :** C'est un comité interdirectionnel. La DRFiP 31, bien sûr, mais aussi les Douanes, l'INSEE, la DIRCOFI, l'ENFiP de Toulouse sont représentées. Ce comité à la gestion d'un budget

propre d'investissement (300 000 euros environ) qui est réparti par les représentants des personnels entre les administrations financières. Les investissements peuvent concerner du mobilier ergonomique, stores, souris sans fil, amélioration des ambiances thermiques, sonores, etc.

**J-M. S. :** Le rôle et la compétence du CHSCT concernent les conditions de travail, les conditions d'hygiène, la sécurité. Le CHSCT donne son avis sur les projets importants, par exemple, sur les restructurations comme la suppression d'une trésorerie ou la fusion de services.

### Ce comité est composé des représentants des différentes directions, des représentants syndicaux mais aussi de techniciens ?

**A.P. :** Tout à fait, on peut citer le médecin de prévention, l'assistant de prévention qui fait le lien entre le CHSCT et sa direction. On peut noter également le rôle de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST). Il effectue avec les représentants de la direction et des syndicats des visites de site. Il établit des rapports, fait des recommandations techniques. C'est le « code du travail » du CHSCT.

### Pouvez-vous nous donner des exemples concrets de l'action des représentants CGT au sein du CHSCT ?

**J-M. S. :** Par exemple, lors de l'installation du Centre prélèvement service, on a veillé à l'installation d'une bonne isolation phonique puisque les agents sont au téléphone 4h15 par jour.

**A.P. :** Récemment la CGT est intervenue par rapport au

signalement d'amiante dans un local d'archives sur le site du Mirail. La direction avait, comme souvent, négligé d'en informer le CHSCT.

**J-M. S. :** La CGT rédige des délibérations votées par le CHSCT pour « faire pression » sur tel



ou tel sujet. Réglementairement, les directions doivent répondre à ces délibérations dans les deux mois. Par exemple, la CGT a fait voter une délibération sur le logiciel Genesys installé dans ce même CPS, afin d'en dénoncer les risques de flicage des personnels. À ce jour, l'administration n'a toujours pas répondu aux demandes de notre instance. Cela traduit bien le mépris de la DRFiP pour le CHSCT.

### Votre sentiment sur l'action des représentants de l'administration au sein du CHSCT ?

**A.P. :** on ressent de la part de l'administration une volonté de s'approprier cette instance. La sécurité, l'hygiène, les conditions de travail constituent une contrainte financière pour les administrations. Leurs représentants se sentent souvent concernés seulement lors de la discussion de la répartition du budget. On a parfois l'impression qu'ils viennent juste « faire leur marché ».

### Comment vois-tu l'évolution du CHSCT, en sachant que celui du secteur privé est supprimé avec la loi travail ?

**J-M. S. :** je crains qu'au nom de l'« équité » avec le secteur privé, la transformation de cette instance soit, à moyen terme, à l'ordre du jour des réflexions gouvernementales. Comme dans le secteur privé, une fusion des instances que sont le comité technique (CT), les CAP et le CHSCT est possible. La réduction des droits des représentants des salariés intervenue au CT et dans les CAP (réduction des temps de préparation et de compte rendu des réunions notamment) n'est probablement qu'une première attaque...



### Nous contacter :

Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute-Garonne  
Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex  
<http://www.dgfip.cgt.fr/31/> [cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr)





# D'ACTIFS À RETRAITÉS

## Dossier Transport en commun – Tisséo



### Retraite macronienne ou retraite par répartition

CoGiTo 31 n°4 Février 2018

Le Président Macron veut s'attaquer aux retraites. C'est véritablement une attaque car son projet va détruire le système existant. Mais, tout d'abord, deux remarques :

- il suffirait d'établir l'égalité salariale homme/femme pour équilibrer financièrement, avec le surplus de cotisations ainsi dégagé, le système des retraites au milieu des années 2020 ;
- des expressions comme « seniors », « 3<sup>ème</sup> âge » remplacent de plus en plus le terme de « retraité » : veut-on nous faire oublier la notion de travail comme fondement des retraites ?

### Retraite macronienne



Le projet de réforme annoncé propose de remplacer tous les régimes actuels par une retraite par points. Les motivations peuvent paraître séduisantes : « pour chaque euro cotisé, le même droit à pension pour tous » ou l'idée de ne pas toucher à l'âge légal de départ ou à la durée de cotisation.

En fait, cela cache un véritable bouleversement du système : le salarié versera ses cotisations de retraite, elles seront converties en points, constituant un capital virtuel sur la base du salaire de référence. Deux éléments interviendront :

- Le nombre de points acquis : ils ne seront acquis uniquement que sur les périodes de travail. En cas de maladie, de chômage ou de maternité, l'assuré ne cotisera pas, ces périodes seront perdues. Par ailleurs le nombre de points sera celui acquis à la date de départ en retraite choisi par le salarié, supprimant, de fait, la référence d'âge de départ légal.

- La valeur de la pension : celle-ci sera établie sur la valeur virtuelle des points acquis divisée par un coefficient dépendant de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient le salarié. De plus, il faudra intégrer le principe de « neutralité actuarielle », c'est-à-dire que, globalement, ne sera perçu que ce qui aura été cotisé : schématiquement, il est défini une enveloppe fermée, répartie entre les cotisants relevant d'une même génération et d'une même espérance de vie. Si l'espérance de vie s'allonge les pensions seront réduites.

Spéculation ? Non ! En Suède, qui depuis des années a instauré ce type de système, le 1<sup>er</sup> Ministre suédois déclarait en février 2012, que, suite à l'évolution de l'espérance de vie et de la crise, les actifs devraient travailler jusqu'à 75 ans s'ils voulaient bénéficier du même niveau de retraite qu'en 2011 !!



Dès lors, l'âge de départ choisi, socle des points acquis, chacun sera incité à partir le plus tard possible, même en ayant effectué tout au long de sa carrière des travaux pénibles réduisant l'espérance de vie.

### Répartition et emploi

Le système de répartition actuel est fondé sur des cotisations, sur la richesse produite, sur la solidarité intergénérationnelle et sur le travail. L'emploi et la création d'emploi sont donc un enjeu majeur y compris pour nos retraites. Ainsi, face aux besoins croissants de service public, les créations d'emplois publics, qui sont nécessaires, favoriseraient aussi le financement des retraites. Par ailleurs, d'autres sources de financement sont possibles.



### Des financements à explorer

- La modulation des cotisations patronales, en fonction des emplois créés et du niveau des salaires versés, par le mécanisme ainsi induit, pourrait amener au moins 10 milliards d'euros aux régimes des retraites.

- Selon la Cour des comptes, 120 milliards d'€ de rémunération échappent aujourd'hui, totalement ou partiellement, aux cotisations sociales (primes, participations...). L'application à celles-ci des cotisations retraites représenterait 9 à 10 milliards d'euros de ressources immédiates.

- Mettre les revenus financiers des entreprises (250 milliards) à contribution, au moins à hauteur de celles des salariés, rapporterait chaque année, 20 milliards d'€.

### Que vive la répartition

Dès lors, il est possible de financer le système des retraites par répartition. Cela permettrait :

- de garantir la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans sur la base de 75% du revenu net d'activité pour une carrière complète, avec suppression de la décote ;
- de redéfinir ce qu'est une carrière complète pour intégrer l'entrée plus tardive dans la vie active des jeunes confrontés à la difficulté à trouver un 1<sup>er</sup> emploi, à des périodes de précarité ou aux années d'études ;
- d'élever les minima de pension au niveau du SMIC, revenir à l'indexation des pensions sur les salaires et non plus sur les prix (20% de décrochage du niveau des pensions par rapport aux salaires depuis la désindexation) et favoriser les départs anticipés quand les salariés ont effectué des travaux pénibles.

**Alors non à la retraite Macron !**

**Oui à la retraite par répartition !**

Nous contacter :

Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute Garonne

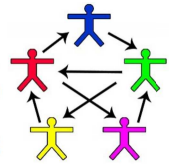
Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex

<http://www.dgfip.cgt.fr/31/>

[cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr)

Page 7





12 jours

La Villa

Des blocs de mal-être... L'une n'a plus goût en la vie, ne veut plus se battre pour le retrouver, pourquoi ne la laisse-t-on pas se suicider ? Une autre, salariée d'Orange, raconte le harcèlement au travail, la décision de son employeur de l'hospitaliser et la violence subie lorsque douze personnes l'ont entourée pour la contenir et l'attacher. Autant de patients, hospitalisés sans consentement, en psychiatrie. Douze jours : en vertu d'une loi de septembre 2013, c'est le délai maximal au terme duquel les patients sont présentés devant un juge des libertés et de la détention qui doit décider de prolonger ou non l'hospitalisation. Par la puissance simple de son dispositif, Depardon réussit à montrer les failles de chacun, le désarroi, la folie ou la faiblesse des Hommes qui défilent, le dénuement des avocats un peu paumés et l'humanité des juges parfois bouleversés mais toujours représentants d'une administration qui, à la fin, écrase et domine. Captation clinique, réflexion morale, litanie des fous... il y a tout cela dans 12 jours. Au-delà de son sujet passionnant, c'est l'un des plus beaux films de l'année 2017 !



C'est Un patriarce, qui contemple la vue depuis son balcon en grillant une cigarette qu'il sait peut-être fatale, est soudain frappé par une attaque. Il ne meurt pas mais tombe dans une léthargie qui lui fait perdre son autonomie. L'imminence de sa mort suscite les retrouvailles de ses trois enfants, Armand, Joseph et Angèle. Le manque est une obsession, indissociable chez Guédiguian d'une nostalgie tenace. Une nostalgie au conditionnel : il est moins poursuivi par ce qu'il a vécu que par ce qu'il aurait pu vivre.

Heureusement, il y a le temps qui reste. D'une part, la relève est assurée par la jeunesse, certes regardée avec l'œil d'un « vieux con », mais au fond enviée, soutenue, aimée. Guédiguian mesure le gouffre qui sépare parfois les générations, leurs différends liés au travail et à l'argent. D'autre part, l'urgence du présent, à travers la découverte d'enfants réfugiés, tapis dans la nature, vient réveiller ce que peuvent être une conscience, le sens de la solidarité et l'esprit de groupe.

Malgré la mélancolie ambiante, des espoirs subsistent : l'amour de l'art et de la poésie. L'amour tout court...et la mer, ses dorades et ses poulpes qui nous rappellent que l'antique palpète encore... Tout n'est pas perdu.

## IDEES ET DEBATS

### Compétence ou qualification

De façon récurrente nous sommes confrontés à l'appréhension de nouvelles applications informatiques. De plus, nous devons intégrer, chaque année, les nouveautés des lois de finances et les apports jurisprudentiels, sans oublier les anciennes procédures et législations qui continuent à s'appliquer sur des périodes non prescrites. Enfin, avec moins de personnels, chacun de nous s'attache à maintenir notre mission de service public. C'est alors qu'intervient chaque année « le juge de paix » : l'évaluation de notre travail. S'il est normal que le travail effectué par chacun soit apprécié à sa juste valeur, la stratégie et la philosophie instauré par notre administration pour cela est indécente.

Nous sommes jugés sur le travail accompli sur la seule année en dehors de toutes autres considérations. Avec le contingentement des appréciations auxquelles sont contraints les chefs de service et, du fait du langage codé de celles-ci, on ne peut être jugé, au nom de la compétence, que « bon » une année et « mauvais » l'année suivante. A l'avenir, avec la réforme du système de primes, cela aura, chaque année, pour chacun, de fortes conséquences financières comme d'autres administrations ont déjà pu l'expérimenter..

Ce système d'appréciation, fondé sur la compétence, tourne le dos à la notion de service public, de statut et de qualification. En effet, l'entrée dans la Fonction Publique se fait sur la base d'un concours, à savoir sur un socle de connaissances et de capacité d'analyse. Ensuite, l'agent, tout au long de sa carrière, participe à des formations professionnelles, obligatoires ou volontaires. Enfin, au fil des ans, chacun acquiert une expérience professionnelle. Ces trois éléments constituent la qualification de chacun, qui doit se traduire par un déroulement de carrière notamment via les grilles. Dès lors, avec ce socle professionnel, comment peut-on être jugé sur le seul travail d'une seule année, niant toute qualification professionnelle acquise ? Que chacun ait des préférences professionnelles, SIP, SIE, recouvrement, contrôle, gestion du personnel, SPL, etc.. est une autre donnée, qu'on pourrait définir, si nécessaire, comme compétence personnelle.

Au contraire du principe d'évaluation existant, avec un système de primes annoncées qui conduira, par service, à opposer les agents entre eux via l'enjeu financier, il faut établir un système d'évaluation du travail effectué intégrant notamment les qualifications acquises depuis le début de la carrière.

**A chacun d'y penser, « évaluateurs et évalués », le moment venu.**

**Nous contacter :**

**Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute Garonne**

Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex

<http://www.dgfip.cgt.fr/31/>

[cgt.dr31@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.dr31@dgfip.finances.gouv.fr) **Page 8**

