

les
PIEDS
NICKELES

**FONT
L'AUSTÉRITÉ**



SPÉCIAL 8 MARS :
*Journée internationale
de luttes pour les
droits des femmes.*

DOSSIER

Page 7



SOMMAIRE



Le mag syndical n°26 - Février 2018
 CGT - Finances Publiques
 case 450 et 451 - 263, rue de Paris
 93514 Montreuil Cedex
 Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63
 Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub
 Directeur de publication : R. MEZZASALMA
 CP n° CPPAP : n° 0215 S 06183
 Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35
 Impression : Rivet Presse Edition - Limoges
 e.mail : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
 e.mail : dgfip@cgt.fr
 Prix : 0,50 €

ÉDITORIAL 3

MISSIONS 4-6

Missions cadastrales	4-5
CAP 2022 : l'urgence de se mobiliser	6

DOSSIER SPÉCIAL 8 MARS 7-10

Femmes... militantes... à la CGT... des Finances Publiques	7
Luttes contre les violences sexuelles et sexistes	8
Les femmes et la retraite	9
8 mars, journée internationale des droits des femmes !	10

ACTUS 11

Formation professionnelle	11
---------------------------	----

TRAVAIL 12-13

Réformes des retraites	12-13
------------------------	-------

ÉGALITÉ 14

L'homophobie à la DGFIP, on en est où ?	14
---	----

LE BILLET DE TATA JACQUELINE 15

À chacun son militantisme	15
---------------------------	----



ÉDITORIAL

Ce numéro vous parvient à quelques jours de dates importantes : la première le 8 mars, journée internationale de luttes pour les droits des femmes. C'est une réalité dans notre société : nous avons toujours besoin de lutter collectivement pour imposer une égalité réelle des droits.

Un exemple : la rémunération des femmes est aujourd'hui inférieure à celle des hommes. En équivalent temps plein, les femmes touchent 18,6% de moins que les hommes selon l'Insee. Très concrètement, cela signifie qu'une femme travaille gratuitement les deux derniers mois de l'année. En inversant le rapport femme/homme, l'écart monte à 26%, c'est comme si elles cessaient d'être payées tous les jours à #15h40. Ce n'est pas admissible !

À l'heure où notre président annonce qu'il fait de l'égalité femmes hommes en grande cause du quinquennat, on ne saurait trop lui suggérer d'accéder à la revendication de la CGT de l'égalité salariale. Celle-ci injecterait dans l'économie française 62 milliards d'euros dont 34 milliards pour l'Etat. Ça pourrait lui éviter d'avoir à poursuivre sa politique d'austérité et de réduction drastique du service public.

S'il est un reproche qu'on ne fera pas à Emmanuel Macron, c'est sa cohérence. Après s'être attaqué aux droits des salariés du privé, en dynamitant le code du travail, il entreprend aujourd'hui de déconstruire méthodiquement le service public.

Des premières annonces de CAP 22, c'est bien un plan social qui se prépare pour la fonction publique. À la DGFIP, nul ne peut dire aujourd'hui comment nous retrouverons notre administration si le gouvernement va jusqu'au bout de ses projets. Plus globalement, en remettant en avant la rémunération au mérite, en indiquant qu'il souhaite désormais embaucher plus de contractuels c'est bien le statut qu'il vise.

En parallèle, le gouvernement s'attaque aussi au statut des cheminots confirmant si besoin était que ce sont toutes les formes de garanties des salariés qu'il entend démanteler.

Le chantier suivant dans son esprit sera celui des retraites. En effet, comment pour lui imposer un système unique de retraites s'il existe plusieurs types de statuts protecteurs des salariés. Dans ce contexte, il n'hésite pas et essaie de casser tout ce qui est possible pour ensuite imposer une réforme des retraites sur le plus bas niveau.

Pour la CGT, ce programme antisocial doit être combattu. Aujourd'hui c'est bien par la lutte et l'action que nous imposerons une autre vision et que nous pourrions conserver et améliorer nos droits. C'est ce que la CGT propose en étant dans l'action dès le 22 mars. Tout ensemble pour lutter et gagner.

« Une urgence :
la lutte ! »

MISSIONS CADASTRALES : BARRE « FDL TOUTE ! »

En janvier 2017, la Cours des Comptes, avec ses pseudos-sages, souligne dans un des rapports dont elle a le secret la lente et sûre détérioration de la fiscalité locale.

Les constats sont accablants pour la DGFIP, qui s'est allègrement servie des services du Cadastre pour mener diverses restructurations et suppressions massives d'emploi. À ce régime là, **et la CGT a maintes fois tiré la sonnette d'alarme, la mission cadastrale se retrouve ébranlée sur ses trois piliers : fiscal, topographique et foncier...**

Dès lors, la Direction Générale réunit le 5 mai 2017 les organisations syndicales pour leur signifier que toute la mission est ré-orientée vers la fiscalité ; la mise à jour du plan cadastral est « *suspendue pour un temps qui peut être long* » précise l'administration; elle scelle ainsi en une demi-journée le sort d'un outil unanimement reconnu, donnée de référence en matière de parcellaire et de bâti.

Pour la CGT, une telle ré-orientation est impensable: l'ensemble des textes qui régissent la mission et le poids du plan cadastral toutes cultures administratives confondues n'autorise pas de telles décisions. C'est un peu comme si, en matière de contrôle fiscal,

la DGFIP se contente de recalculer l'assiette, mais ne s'intéresse plus au recouvrement...

Pour les collègues, il est aujourd'hui pertinent de poser la question de la place de la fiscalité dans la mission cadastrale; du reste, c'est bien la Direction Générale qui a décidé unilatéralement il y a une dizaine d'années de casser l'unité de travail CDIF pour l'éclater entre SIP, SIE et autres PTGC, issus de la funeste réforme CDI/CDIF. **Il s'agit là d'une mauvaise réponse à une vraie problématique: l'actualité des valeurs locatives.**

Une brusque concentration des agents sur le seul volet FDL va provoquer plus de désordres que de bénéfices immédiats !

Chacun sait qu'il n'est plus possible de travailler avec des tarifs hérités de la révision de 1970. Le dernier Salon des Maires où la CGT avait quelqu'oreilles s'est largement fait écho de cette demande face à une baisse constante des dotations; mais une telle révision demande des moyens et un temps dont la DGFIP s'est depuis des années

consciencieusement privée. Il est alors plus facile aux yeux de l'administration de faire croire qu'elle va dégager des moyens (quitte à ignorer le fond du problème) que de s'attaquer au vrai sujet. Du reste, elle s'est également bien gardée d'informer les collectivités **que cette « nouvelle orientation » se ferait au détriment de la mise à jour du plan cadastral !** Une paille pour qui connaît les évolutions actuelles des droits des sols, l'essor des systèmes d'informations géographiques pour répondre aux besoins des collectivités territoriales en matière de développement.

Il faudra en effet compiler, analyser, puis traiter des masses de données recueillies. Le temps imparti pour le faire sera forcément limité : chaque collectivité va attendre les résultats des opérations de « rattrapage » !

Mais qui donc exploitera toutes ces données ? Les SIP ? Ils auront déjà assez à appréhender et mettre en œuvre le PAS... Les secteurs fonciers ? Le retard des SPF les enfonce chaque jour un peu plus... Les géomètres ? Ils serviront certes

l'application LASCOT, mais il n'est pas dans leur doctrine d'emploi de procéder à la saisie des données. Ce serait d'ailleurs pour le coup fort malvenu : **le seul résultat à en attendre sera comme d'habitude encore plus de suppressions d'emplois dans les services fonciers !** Un comble ! Il ne faut jamais perdre de vue l'objectif ultime de ces nouvelles orientations !

Pour la CGT Finances Publiques, la réponse à apporter à cette problématique doit être mesurée, concertée, et réfléchie tant en terme de programmation que de mise en œuvre et de traitement. Toute la chaîne doit être regardée pour que puissent se conjuguer efficacité et maîtrise dans le cadre existant, qui est extrêmement contraint.

C'est pourquoi, à son initiative, la CGT a souhaité venir à la rencontre des collègues de la sphère foncière pour (re)parler missions. Des réunions régionales se sont tenues et se poursuivent actuellement; elles ont

pour objectif d'écouter la vision que les agents ont de leurs missions, les contacts qu'ils peuvent avoir avec les collectivités locales et la manière d'envisager ce que peut-être le Service fiscal et foncier. Les résultats de ces rencontres sont étonnants, édifiants pour certains tant la situation des services est hétérogène. Il n'en demeure pas moins que la plupart pense qu'une bonne articulation entre tournée de mise à jour du plan cadastral et tournée fiscale est de nature à répondre aux demandes immédiates des collectivités.

La mission cadastrale repose sur trois piliers indéfectiblement liés. Les dissocier revient inexorablement à mettre en danger l'ensemble de l'édifice, ce qu'aucun usager, institutionnel ou autre ne souhaite d'ailleurs.

Dans un contexte où la DGFIP cherche à toute force à renforcer ses coopérations avec les collectivités locales, à mutualiser des données

voire bénéficier de technologies de pointe développées par d'autres acteurs, penser qu'il suffit de mettre l'accent sur la fiscalité pour s'assurer des partenariats est un peu léger.

Pour conclure, personne ne sait d'ailleurs ce que signifie exactement dans la tête de la DGFIP un « retour à la fiscalité »... Comment ? Dans quelles conditions et où ? La FDL serait donc à ce point détériorée, et l'administration ne le découvrirait qu'aujourd'hui ? C'est pour le moins curieux ! Pendant des années, ce sont bien des comptables qui ont exercé, moyennant rémunération, des activités de conseil auprès des collectivités sur de tels sujets. Il est totalement impensable qu'ils n'aient pas alerté leur autorité de tutelle sur la lente dégradation des bases d'imposition et le besoin de regarder de plus près les raisons de cette détérioration... À moins qu'ils n'aient jamais été entendus...

Article écrit avant publication de la note GF3A du 5 février 2018.



CAP 2022 : L'URGENCE DE SE MOBILISER

La CGT Finances Publiques appelle l'ensemble des agents de la DGFIP à être en grève le jeudi 22 mars et à participer aux différentes actions, rassemblements qui seront organisées ce jour là.

Depuis plusieurs années, la CGT alerte sur l'avenir de la DGFIP. La mise en œuvre de la démarche stratégique, l'annonce des lignes directrices, les différents rapports sur la fonction publique, ou la DGFIP, les diverses recommandations de la Cour des Comptes, pas un mois ne passe sans que les missions de la DGFIP et les statuts particuliers de ses agents ne soient attaqués. **Mais aujourd'hui avec les annonces de CAP 22, c'est complètement assumé par le gouvernement.**

Il l'affirme, toutes les missions ne resteront pas à la DGFIP. D'ores et déjà, notre ministre Gérald Darmanin et notre directeur général annoncent la fin de la séparation ordonnateur comptable, ou encore que la Poste pourrait devenir un partenaire important de la DGFIP... inutile d'être voyant pour comprendre que le réseau de la DGFIP va disparaître dans ce cadre.

Oui, le gouvernement est clair : il met en place dans la fonction publique un véritable plan social. Si dans la presse on parle aujourd'hui

de plan de départs volontaires, les premiers échanges sont plus précis. Il n'y aura pas de départ volontaire dans les secteurs prioritaires (ex: la santé), ce plan de départ aura lieu dans les secteurs restructurés. Autrement dit et pour être plus clair, si ta mission, ton service est supprimé ou déplacé, tu n'auras que deux choix : partir loin ou quitter la fonction publique.

Oui, le gouvernement est clair : il ne pense pas que le statut de la fonction publique soit utile. Il ne cesse de dire qu'il faut plus de contractuels alors qu'ils sont déjà 20% de la fonction publique, qu'il faut casser l'unicité du point d'indice, que la rémunération au mérite c'est ce qu'il nous faut imposer. Pas un mot sur ce que le statut permet en terme d'égalité, d'indépendance et donc de garanties pour chaque citoyen.

Oui, le gouvernement considère que le contrôle par l'Etat dans la sphère économique au sens large n'a pas de sens. C'est toute la série de réformes qu'il mène dans son projet dit « société de confiance » précédemment appelé droit à l'erreur.

L'impossibilité que plusieurs administrations contrôlent une entreprise si l'une d'entre-elle l'a déjà fait en est un exemple, l'annonce de la mise en place d'une « cellule de dégrisement » pour les entreprises ayant fraudé en est un autre. Les suppressions d'emplois massives annoncées dans notre administration ou à la DGCCRF sont représentatives de ces choix : comment expliquer qu'on contrôlera plus ou mieux quand on aura personne pour le faire ?

C'est bien dans ce contexte que la DG avance, c'est bien avec cette idée que des réformes majeures vont nous impacter, vont transformer de fond en comble notre administration. C'est aussi dans l'objectif de faciliter ces transformations et les restructurations qu'elles induisent que cette dernière impose une modification de nos règles de gestion. Face à toutes ces annonces, pour la CGT Finances Publiques il y a urgence à se mobiliser pour imposer notre vision de la DGFIP. Cela commence le 22 mars, et dès le lendemain nous tous, agents de la DGFIP, débattons ensemble sur comment poursuivre la mobilisation.

FEMMES... MILITANTES... À LA CGT... DES FINANCES PUBLIQUES

AUTOCENSURE OU RÉELLES DIFFICULTÉS ?

« Ce ne sont pas nos différences qui nous immobilisent, c'est le silence »

Elisa Dorlin

Être femme, militante à la CGT Finances Publiques en 2018 : quel militantisme et quelle place est faite aux femmes au sein de notre organisation ?

La CGT s'inscrit depuis longtemps dans cette volonté d'égalité femmes/hommes. Après la création d'un collectif femmes-mixité dans les années 90, la CGT a adopté une charte d'égalité femmes/hommes en 2007. Ce n'est qu'en 2013 que cette Charte a été annexée aux statuts de la Confédération.

À la CGT Finances Publiques, même si toutes ces valeurs semblent aller de soi, la réalité est plus compliquée.

Certes, il y a une réelle volonté de mixité dans les mandats et fonctions, certes les luttes des femmes sont relayées, mais tant que l'égalité ne sera pas une réalité dans la vie professionnelle et privé, tant que le militantisme des femmes ne sera pas reconnue à part égale, il sera toujours difficile de voir plus de femmes s'engager.

En effet, les femmes ont tendance à s'autocensurer, et souvent parce qu'elles n'ont pas 5 bras pour tout gérer (le boulot, les enfants, le quotidien...) voire elles sont isolées. La « charge mentale » n'est malheureusement pas un vain mot....

Le militantisme doit aussi changer son mode de fonctionnement :

- Non, la réunion ne commencera pas à 16h.
- Oui les femmes peuvent être représentantes élues du personnel en étant à temps partiel.
- Non, être présent ne signifie pas être plus efficace.

Autant de stéréotypes et de sexisme qu'il nous faut toutes et tous combattre collectivement.

Pourquoi il est demandé systématiquement aux femmes une « grande disponibilité et un réel investissement » ?

Nos instances syndicales vont-elles à leur rencontre ?

Et ce qu'on leur propose un réel accompagnement, un soutien, des formations ?

La réalité est qu'il n'y a pas assez de volontés pour faire de la place aux femmes.

Ces obstacles soulèvent plusieurs problèmes : d'une part les femmes ne sont pas encouragées à prendre des responsabilités et d'autre part cela induit une culpabilisation « *Suis capable de tout mener de front ?* »

À la CGT Finances Publiques il y a eu des progrès sur ces points, mais il y a encore beaucoup trop de femmes qui n'osent s'investir, et ce tout grade confondu. Il est temps de libérer la parole des femmes.

La parole des femmes militantes à la CGT existe et elle demande à être désormais à part égale.



LUTTES CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : OU EN EST-ON ?

La CGT exige des mesures concrètes contre les violences sexuelles et sexistes. Dans nos précédents numéros, nous avons développé les propositions formulées par la CGT pour lutter contre les violences faites aux femmes (cf n°24 de décembre 2017) et le sexisme ordinaire (cf n°23 de mai 2017).

Un projet de circulaire relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction Publique a été présenté aux organisations syndicales le 9 janvier 2018.

Pour la CGT, ce dernier projet de circulaire est un nouvel effet d'annonces qui ne résoudra en rien les situations de violences faites aux femmes dans la Fonction Publique.

Pour preuve, de nombreux textes existent déjà et ne sont pas appliqués !

- Dans la Fonction publique, un accord, signé le 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, indique dans son axe 4 «Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral».
- La Loi Rebsamen du 17 août 2015 a défini la notion d'agissement sexiste à l'article L.1142-2-1 du Code du travail: «Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant».

De plus, les annonces de la suppression des CHS-CT laissent présager le pire en ce qui concerne la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et donc des violences !

L'administration a le devoir de sanctionner les agresseurs.

Des cellules dédiées, avec des personnes spécifiquement formées, doivent être mise en place dans chaque direction. Elles doivent pouvoir travailler en coordination avec les CHS-CT et avoir tous les moyens à leur disposition, notamment financiers pour assurer la protection des victimes (prise en charge de tous les frais médicaux, éloignement de l'agresseur présumé...)

Les victimes de violences doivent avoir toutes connaissances des outils à leur disposition pour se défendre. Elles doivent pouvoir être accompagnées et conseillées durant toute la procédure.

Ces violences ne doivent pas rester dans l'ombre. Elles doivent être recensées dans le bilan social annuel de chaque administration. À la DGFIP, le bilan social ne fait état d'aucun acte relevant de ce type de violence. Il faut arrêter d'invisibiliser ces phénomènes et au contraire les mettre en lumière pour les combattre.

La CGT exige que des moyens humains et financiers soient mis à disposition des administrations pour financer la formation de chaque agent.e sur les violences faites aux femmes. Ces formations permettront à toutes et tous de reconnaître ces violences et d'être en capacité de s'y opposer.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il s'agit d'un délit quel que soit le lien entre l'auteur et la victime. Toutefois, la loi prévoit une protection spécifique lors d'un harcèlement sexuel pour les salariés, les agents publics et les stagiaires.

Le harcèlement sexuel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 22-33 du Code pénal). Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont notamment commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ou sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

LES FEMMES ET LA RETRAITE

La retraite est loin de gommer les inégalités de la vie professionnelle et sociale entre les femmes et les hommes, bien au contraire, elle les fait perdurer et les amplifie.

Malgré un amoncellement de Lois sensées lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, les salaires des femmes restent inférieurs de 18,6%¹ en moyenne comparés à ceux des hommes. Ajoutés à des temps partiels plus importants, et des carrières de fait souvent incomplètes, les incidences sont lourdes sur le montant des retraites perçues.

Selon les statistiques de la DREES (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques du Ministère des Solidarités et de la Santé), le montant mensuel moyen de la retraite, tous régimes confondus, pour 2015 était de 1 728 € pour les hommes et de 1 050 € pour les femmes, soit un écart de 40%. Ce montant est celui acquis en contrepartie de l'activité professionnelle (donc des cotisations versées et du nombre de trimestre).

Si on tient compte des pensions de réversion et de la majoration pour 3 enfants ou plus, les montants sont de 1 747 € pour les hommes et de 1 309 € pour les femmes soit une différence de 25%.

Dans la fonction publique, il existe un écart significatif de rémunération selon le sexe, de 6,6% dans la Fonction Publique Hospitalière à 22,7% dans la Fonction Publique d'Etat selon le rapport sur «Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique» de décembre 2016.

De fait, l'écart de pension entre femmes et hommes, même s'il est moindre que dans le secteur privé, est bien présent.

Pour les pensions en paiements (ensemble des retraités), en incluant les pensions de réversion, les pensions des femmes représentent 78% de celles des hommes dans les versants d'Etat et Territorial mais 96% pour le versant hospitalier. Les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes à avoir de très petites retraites, portées au minimum garanti (6,8% pour 5,2% pour les hommes pour les pensions liquidées en 2015). On voit donc bien que malgré des grilles indiciaires qui sont sensées garantir les mêmes rémunérations pour les femmes et les hommes, les femmes de la fonction publique subissent les mêmes retards de carrière et donc de pensions que celles du privé.

Les réformes successives des retraites depuis 1993 sont toutes basées sur l'allongement de la durée de cotisation, ce qui est discriminant pour les femmes. En effet, ce sont elles qui sont le plus souvent à temps partiel, que ce soit

pour s'occuper des enfants ou des parents. De fait, pour espérer avoir une pension à taux plein, elles devront travailler plus longtemps que les hommes.

Elles sont également les premières victimes de la réduction des majorations liées aux enfants, de l'allongement de la durée de référence portée de 10 à 25 ans dans le privé, de l'instauration de la décote du fait de carrières souvent plus courtes et incomplètes que celles des hommes.

Pourtant des solutions existent pour résorber l'écart entre les femmes et les hommes en matière de retraite.

- Réelle égalité salariale réelle entre femmes et hommes.
- Abrogation du système de la décote.
- Diminution de la durée de cotisation exigée pour obtenir une pension à taux plein (pour mémoire : 43 ans d'années de cotisations seront exigées au terme de l'application de la contre-réforme de 2013!).
- Augmenter les minima de retraite en révisant à la baisse les conditions d'obtention et augmentation de leur montant.



¹ Chiffres-clés - Édition 2017 : Vers l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes

8 MARS, JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES !

ET LE 9 ?

La journée internationale pour les droits des femmes se met progressivement en place à partir du début du 20^e siècle. C'est n'est qu'à compter de 1977 qu'elle est officiellement reconnue par les Nations Unies.

Pourtant, les inégalités entre les femmes et les hommes restent aujourd'hui bien trop importantes, que ce soit en France ou dans le monde entier.

Dans notre pays, les écarts de salaire sont en moyenne de 18%, 42% pour les retraites. 14,5% des femmes ont subi ou subiront une agression sexuelle au cours de leur vie contre 3,9% des hommes. Elles consacrent deux fois plus de temps aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants que leurs compagnons. Il n'y a que 26% de femmes à l'assemblée nationale, les footballeuses professionnelles sont payées en moyenne 3500€ alors que les footballeurs eux perçoivent 12000€. Le sport féminin ne représente que 15% des retransmissions télé et seules 14,5% de la une des médias sont des femmes !

Bref, dans presque tous les domaines, on constate une inégalité flagrante entre les femmes et les hommes. Alors que faire ?

Une énième Loi, du 4 août 2014, « Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » a été promulguée ! Nous sommes en 2018 et quid ?

Alors que l'égalité salariale est inscrite dans la constitution depuis 1945, cette loi propose « le renforcement de la négociation d'entreprises et de branches en faveur de l'égalité professionnelle ».

Elle propose aussi de travailler sur la place des pères dans l'éducation des enfants, d'où une **proposition de la mise en place d'un congé paternel obligatoire à la naissance d'un enfant en lieu et place des 11 jours optionnels qui existent actuellement**. Ce genre de dispositions pourrait mettre les femmes et les hommes à égalité devant l'emploi, en évitant les pensées du style « elle est jeune, elle va faire des enfants et sera absente » puisque les hommes eux aussi auront un congé obligatoire à l'arrivée d'un enfant ! D'autant que contrairement aux femmes, les hommes peuvent devenir pères durant quasiment toute leur vie professionnelle !

Mais pour l'instant, rien n'est fait sur ce sujet !

Bref, toujours de belles intentions mais dans les faits, il n'y a pas grand chose qui change !

La journée du 8 mars va encore être l'occasion de beaux discours, voire de manifestations sur le sujet des droits des femmes et le lendemain, la vie reprendra son cours avec ses cohortes de discriminations envers les femmes !

Pourtant, la mise en place d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes serait profitable à toutes et tous. Les hommes ne seraient plus, eux aussi, obligés de répondre aux normes stéréotypées qui leur sont imposées.

Aucune revendication n'est vaine, aucun combat n'est plus important qu'un autre en ce qui concerne les droits des femmes et l'égalité.

Les débats actuels sur l'écriture inclusive, qui demande de la visibilité sur la place des femmes dans le langage et l'écriture, pourraient être un des biais de ce combat. Il est d'ailleurs à ce sujet édifiant de prendre connaissance du « Sondage Harris interactive pour mots-clés »* ! Il montre en quoi l'usage du féminin et du masculin peut faire changer les opinions et les réponses.

Le combat pour l'égalité doit être mené tous les jours, que ce soit contre les représentations sexistes et stéréotypées dans les médias ou pour une réelle égalité salariale.

Même si, objectivement, des avancées ont pu être constatées, le chantier est encore immense !

En conclusion, rappelons les mots de Simone de Beauvoir **« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes toute votre vie durant. »**

*Sondage interactive pour mots-clés, réalisé en octobre 2017, sur « L'écriture inclusive, La population française connaît-elle l'écriture inclusive ? Quelle opinion en a-t-elle ? »

FORMATION PROFESSIONNELLE : QUI POURRAIT SIGNER UN ACCORD AUSSI RÉGRESSIF ?

À ce jour, la CGT garde l'espoir de ne pas être la seule organisation à s'opposer aux reculs qui se précisent autour de la négociation sur la formation professionnelle. Pour la CGT, si l'accord était signé majoritairement, cela reviendrait à diminuer des deux tiers l'argent qui y est consacré aujourd'hui : passant de 850 millions d'euros par an à 320 millions.

À cela s'ajoute le refus du patronat de garantir le maintien de la rémunération du salarié en CDI ayant accès au CIF.

Rappelons que la réforme de la formation professionnelle est censée constituer, selon Macron, le volet « sécurisation » de son projet, en contrepartie de la flexibilité introduite par les ordonnances récentes. Or le projet d'accord présenté affaiblit encore les droits des salariés.

• Comment entériner la disparition du seul dispositif de formation longue et qualifiante à l'initiative exclusive des salariés (le CIF) dont l'efficacité est reconnue par tous. Ceci au prétexte qu'il bénéficierait à trop peu de personnes ?

• Comment valider un niveau de financement de la formation notoirement insuffisant au regard des besoins ? Le manque de financement mutualisé avait déjà conduit l'organisation patronale CPME à ne pas signer l'accord de 2013.

• Comment des organisations représentant les intérêts des salariés pourraient signer un accord régressif qui sacrifie une grande partie de leurs droits pour répondre aux seuls besoins du patronat et de l'économie de marché ?

Durant les discussions, le patronat a reconnu une baisse de 50% des fonds attribués au Congé Individuel de Formation (CIF) actuel des salariés. Au cours de la dernière séance de négociation, les organisations syndicales ont enfin obtenu que les organisations patronales dévoilent un peu leur projet de baisse de leur contribution financière : le Medef reconnaît les baisses extrêmement importantes en matière de CIF ainsi que sur le CIF CDD et Intérim.

Il devient de plus en plus clair que le patronat fait la liaison avec la négociation assurance chômage qui prévoit qu'il faudrait être démissionnaire de son emploi pour avoir une chance d'obtenir une formation de reconversion.

D'aucuns prévoient même un volume de 7500 chômeurs financés en lieu et place des 50 000 salariés en CDI, CDD et intérim y ayant accès aujourd'hui.

On voit assez aisément le tour de passe-passe en marche du côté patronal et les économies substantielles envisagées au détriment du monde du travail.

Pour la CGT il suffirait d'accepter de passer la contribution de 0,2 à 0,4% de la masse salariale consacrée au CIF pour ouvrir le bénéfice d'une formation à 100 000 travailleurs de 800 heures rémunérée en moyenne à 90% du salaire.

La séance de négociation a permis de mettre en évidence les points critiques soulevés par les organisations syndicales sur les questions de financement, de l'apprentissage et du droit de reconversion des salariés dans le cadre du CIF.

Ces points demandaient des réponses claires sur le positionnement des organisations patronales. Elles ont refusé de les donner.



RÉFORMES DES RETRAITES : NE PAS SE LAISSER ENFERMER DANS DE FAUX DÉBATS

La CGT qui dispose d'un ensemble revendicatif solide et cohérent sur le dossier retraite, se trouve devant une situation en partie inédite nécessitant des compléments d'analyses, de positionnements, de propositions. Elle a mis en place un groupe d'appui sur le dossier réforme des retraites qui a tracé les premiers axes de travail.

Le gouvernement a mis en chantier le projet annoncé par le Président de la République d'une réforme des retraites. Un « haut-commissaire » a été nommé (Jean-Paul Delevoye) avec une équipe « d'experts » autour de lui.

Le projet gouvernemental présente trois caractéristiques essentielles.

// UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE, POUR LA PREMIÈRE FOIS DEPUIS 1945

Depuis 1945, une succession de réformes « paramétriques » a eu lieu, concernant notamment : le salaire de référence, la durée d'assurance, les âges pivots, les mécanismes d'indexation. Les applications se sont faites par étapes, en fonction des régimes avec un traitement séparé entre les régimes de base et complémentaires.

Le projet Macron est une réforme du « système », il va au-delà des paramètres et sera applicable en même temps à tous les régimes, de base et complémentaires, salariés et non-salariés.

// OUVERTEMENT POLITIQUE...

Il s'agit d'un projet développé durant la campagne électorale en 2017. **Le Haut Commissaire lui-même affirme le caractère « politique » de cette réforme, ce qu'Emmanuel Macron a confirmé dans son discours du 22 janvier devant la Cour des comptes.**

La réforme serait articulée dans un processus « descendant », essentiellement administratif puis parlementaire, dans lequel les acteurs sociaux ne sont pas les interlocuteurs principaux. **Elle intervient dans un contexte de pressions de la Commission Européenne et des différents traités (dont le TSCG)** avec l'argument massue du « les autres l'ont fait » (Suède, Allemagne, Italie)

// QUI S'APPUIE SUR DES DOUTES ET DIVISIONS CONCERNANT LE SYSTÈME ACTUEL

Des « doutes sur l'avenir des retraites » sont exprimés par une grande partie de la population. Beaucoup sont infondés et d'autres peuvent être vus comme justifiés. Ils trouvent

avant tout leur source au travers des campagnes répétées de division public/privé.

La démarche gouvernementale est, en soi, un élément important de la réforme. La bataille des idées a été entamée depuis de nombreuses années pour tenter de discréditer le système actuel en le faisant passer pour complexe, illisible et inéquitable.

Cette démarche vise à diviser le monde du travail en opposant les générations entre elles (les retraités bénéficieraient d'un haut niveau de vie au détriment des jeunes), et les professions (par la remise en cause des régimes spéciaux).

Les différents gouvernements font le choix depuis plusieurs années de noyer le débat sous des études et avis techniques des organismes officiels (COR, DREES) à qui est confié le pilotage de la réforme sous l'égide du « haut-commissariat ». Jamais il n'est fait question de la nécessaire adéquation des moyens alloués au regard des besoins, ce qui impliquerait un vrai débat d'orientation politique.

Une campagne est programmée pour accompagner en continu la démarche du gouvernement. En fin de processus, au cours de l'année 2019, est déjà prévue : « une mobilisation générale citoyenne » d'après JP Delevoye...

Le Haut-commissaire à la réforme des retraites a demandé une seconde entrevue à la CGT, (une première rencontre a eu lieu fin 2017). Ce contact est prévu le 1^{er} mars. Il ne s'agit pas de négociations, mais seulement d'informations notamment sur les thématiques et les problèmes de méthode.

Pour ce qui est connu des projets du haut-commissaire aux retraites, il propose d'établir un système de retraite universel par points (et non par comptes notionnels) : les mêmes paramètres s'appliqueraient à l'ensemble des régimes, qui pourraient être maintenus séparés en fonction des spécificités professionnelles, et de statuts si ceux-ci sont « justifiés ».

Les dispositifs de solidarité (minimum de pension, droits familiaux et conjugaux : réversion, enfants, ...) seraient harmonisés.

Une première phase de diagnostic a lieu jusqu'à l'été 2018, avec 14 groupes techniques internes à l'administration et aux régimes de retraite. Une concertation en bilatérale puis multilatérale (tous syndicats réunis) aurait lieu sur les grands sujets. Le ministre en charge de la Fonction Publique affirme que la spécificité de celle-ci serait respectée dans ce dispositif de concertation.

Les options seraient prises après le diagnostic, et une loi cadre serait élaborée fin 2018 pour être votée en 2019.

Pour la CGT, qui a des propositions à formuler pour améliorer notre système de retraite, il va falloir adopter une stratégie pour imposer une autre logique. D'ores et déjà de grands axes semblent pouvoir se dégager dans la définition de celle-ci.

Qu'est-ce qui suscite le doute ? Les campagnes de dénigrement à répétition contre le système actuel. Pourtant, la dégradation continue

des paramètres n'est pas inéluctable, elle est provoquée par les réformes depuis 1983 et la baisse des moyens accordés aux caisses.

Le niveau de vie des retraités : il s'agit d'un acquis précieux, résultat du système actuel et ceci malgré les attaques répétées. D'ailleurs cette remise en cause du fait des réformes successives entraîne des inégalités et le retour de la pauvreté des personnes âgées.

S'il ne faut pas se laisser enfermer dans la technique, il est important de pouvoir répondre techniquement. Et quitte à avoir droit à des comparaisons, faire valoir le retour des expériences étrangères avec nos camarades des syndicats allemands, suédois et italiens.

Cela implique de rappeler le socle des revendications portées par la CGT : le niveau des pensions, le taux de remplacement, les critères d'âge...

Cela signifie aussi renforcer la justification de régimes différents liés à des natures de retraites différentes : assurantielle dans le privé, statutaire dans le public. D'où des règles d'acquisition des droits différentes.





L'HOMOPHOBIE À LA DGFIP, ON EN EST OÙ ? PARCE QUE C'EST PAS QUE CHEZ LES AUTRES !!!

51 % des agents de la fonction publique estiment que révéler son homosexualité à son entourage professionnel contribuerait à mettre mal à l'aise des collègues de travail et, 1 personne sur 3, que cela pourrait avoir un impact négatif sur sa carrière, ce sont des données du défenseur des droits. Et oui, tout est loin d'être gagné !

Et à la DGFIP ? Pour le savoir c'est compliqué parce que sur Ulysse, ou il n'y a rien, ou c'est bien caché.

Les actions contre l'homophobie se placent au niveau ministériel et ont du mal à se décliner et descendre dans les directions. Par actions, entendons plutôt « engagements » qui ont été pris en 2015 et depuis, pas grand-chose...

A titre d'exemple, tous les ministères se sont engagés à agir en faveur de l'égalité des droits et à lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, réelle ou supposée, des personnels lesbiens, gays, bi et trans (LGBT). **C'est sûr que ça va mieux en le disant ! Et surtout ça ne mange pas de pain !**

Les directions devaient prendre les mesures adéquates pouvant aller jusqu'aux sanctions contre tout comportement discriminant, agressions verbales ou physiques, propos insultants ou harcèlement en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

Les personnels encadrants devaient être formés aux bonnes pratiques et aux bonnes attitudes pour un encadrement sans discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. **Mais, lors des sélections, les questions discriminatoires sont-elles abordées avec les futurs encadrants ?**

La mise en œuvre effective des engagements devait faire l'objet d'un suivi quantitatif et qualitatif, le suivi des engagements ministériels, en lien avec l'ensemble des directions, d'un bilan annuel avec les représentants des personnels. La CGT avait approuvé ce plan.

Et depuis ?

Un groupe de travail ministériel s'est tenu le 8 septembre 2017 sur la Diversité après 18 mois d'absence d'échange.

Difficile de penser que la DGFIP échappe à la réalité du monde du travail ! Qu'aucun.e agent.e n'ai jamais entendu ou dit « c'est l'histoire d'une camionneuse », « c'est pas un travail de tapette », « le nouveau il est de la jaquette non ? »...

Difficile de croire qu'à la DGFIP aucun.e agent.e homosexuel.le ne se sente pas mal à l'aise avec son orientation sexuelle.

Par contre, à la DGFIP lorsqu'un couple d'homosexuel.le non marié adopte un enfant, ou si un enfant né dans ce couple point de congé d'adoption, ni de congé parental.

Pour la CGT, la lutte contre les discriminations ne peut se limiter aux vœux pieux. Elle attend des propositions concrètes, visibles et effectives dans la lutte contre toutes les discriminations.

C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques revendique :

- La reconnaissance des droits des homosexuels.les en matière de congés familiaux.
- De véritables formations à destinations des agent.es exposant les LGBTphobies.
- Des moyens pour faire cesser ces discriminations.

**Ne dites plus...
Mais que fait
FAITES-LA !**



LE BILLET DE TATA JACQUELINE À CHACUN SON MILITANTISME

Il parvient parfois à mes vieilles esgourdes fatiguées la remarque suivante : « *me syndiquer oui, militer non !* »

C'est souvent le même argumentaire : on ne sait pas parler en public et encore moins face à la hiérarchie, on a peur de dire des bêtises, il faut savoir faire, c'est un métier...

Ah mes chers neveux, mes chères nièces, si vous m'aviez vue à ma première prise de parole (environ trente personnes) ?! Le tremblement de la feuille que je tenais serrée par crainte qu'elle ne s'envole, n'avait d'égal que l'affreux bégaiement de ma voix totalement perturbée...

Oui c'est vrai, militer n'est pas chose évidente et non ce n'est pas un métier !

Mis à part quelques camarades qui claironnent le contraire, je ne connais aucun militant qui n'a pas le trac, le doute ou l'incertitude dans ses interventions publiques.

Et si la crainte de ces syndiqués hésitants peut se comprendre, il faut leur dire que le militantisme ce n'est pas que siéger en réunion paritaire face à la hiérarchie, ce n'est pas que la prise de parole en public, ce n'est pas que l'animation d'une HMI ou d'une assemblée générale.

Tout cela n'est que la partie immergée de l'iceberg !

Car militer c'est bien d'autres choses. C'est aussi ce qui ne se voit pas et qui participe de manière indispensable à la vie d'une section syndicale et à l'enrichissement de ses syndiqués.

Militer c'est faire vivre un panneau syndical, c'est faire circuler le dernier tract, c'est être référent sur son site, c'est aider à la collecte des cotisations, c'est aider à la préparation d'une réunion, etc.

La liste est loin d'être exhaustive, car cela peut-être aussi pour de ceux plus à l'aise à l'écrit qu'à l'oral la rédaction d'un article pour le « canard » local. Pour d'autres qui préfèrent les chiffres, cela peut passer par le suivi matériel de la vie de la section, comme le suivi « orga » des droits syndicaux, des congés de formation syndicale ou encore du Cogitiel.

En résumé, chacun à sa manière peut vivre et exprimer son syndicalisme comme il le souhaite mais toujours dans un contexte collectif et solidaire. Le militantisme n'est pas à la CGT

l'apanage de quelques uns, mais bien l'expression du syndicat et des syndiqués qui en font la force et la richesse !

C'est pourquoi mes chers neveux et nièces, si vous connaissez un ou une camarade qui hésite encore à franchir le pas, n'hésitez pas à parler de vos doutes, de vos incertitudes. Ouvrez leur la porte et offrez leur des possibilités de contributions qui apporteront beaucoup, tant à la section qu'à eux-mêmes.

Parlez-leur de Tata Jacqueline et de sa feuille aussi tremblotante que sa voix...

Ventes d'armes au Porche Orient, la ministre de la défense ne pensaient pas qu'elles pourraient servir.



L'art c'est
un bon plan
pour défiscaliser



**Si c'était pour alimenter le Louvre
Abou-Dahbi peut être fallait-il confier
la transaction au ministre de la Culture ?**