



# Contre' AttaK III !

Retrouvez nous sur <http://www.financespubliques.cgt.fr/76/>

L'expression libre de  de Seine Maritime

Numéro 8  
Numero 8

« La véritable modestie consiste toujours à ne jamais se prendre pour moins ni plus que ce qu'on estime qu'on croit qu'on vaut ni pour plus ni moins que ce qu'on évalue qu'on vaut qu'on croit »

Pierre DAC

## Entretien Professionnel



## Ou comment se faire ... entuber !

Tout d'abord, je n'aime pas trop le principe de la notation. Si celle-ci peut s'expliquer dans le système scolaire pour évaluer le niveau et la qualité d'assimilation des connaissances, ce n'est absolument pas le cas dans le cadre professionnel.

Concernant l'entretien individuel, je me suis toujours positionné contre et n'y ai jamais participé. Oui, je me méfie de ces « confidences d'alcôve », aux intérêts inégaux, où quand l'un cherche à se valoriser ou se justifier, l'autre n'envisage que le bénéfice de l'ascenseur promotionnel grâce aux bons résultats de son équipe.

Un supérieur hiérarchique – sur lequel on peut par ailleurs émettre des réserves sur les compétences et/ou les qualités humaines – n'est ni un confesseur, ni un psychologue.

Certes on peut encore croire à l'illusion que le passage initiatique dans l'ancre du sorcier notateur aboutira à une majoration, donc à une –infinitésimale– accélération de notre carrière ; personnellement, ma seule conscience professionnelle à l'égard de mes missions de service public est l'indéfectible critère de valorisation de mon travail.

La mise en place du Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations va bousculer cette procédure fort critiquable dont les grandes entreprises (microsoft, general electric) remettent en cause l'efficacité (cf. article \*).

Les collègues B sont les premiers concernés.

En effet, le PPCR prévoit un cadencement linéaire et unique dans les changements d'échelons, supprimant de fait l'impact des réductions d'ancienneté (R1, R2) sur la réduction du délai de progression (1 ou 2 mois).

Donc, mise à part la volonté individuelle de tirer un bilan personnel et libérateur, l'entretien devient –et deviendra– carrément inutile.

C'est un premier pas vers la casse de notre statut car selon les indications de la DGAFP \*\*, l'objectif serait de s'orienter vers un système des plus élitistes en liant directement entretien et rémunération par l'intermédiaire du régime indemnitaire (CF. le RIFSEEP \*\*\*).

Certains y trouveront certainement leur compte (nous en connaissons tous), mais glisser rien que le petit doigt dans l'engrenage de cette procédure est le premier pas vers une fonction publique libérale éloignée des préoccupations sociales et des valeurs fondamentales qui l'ont construite en 1946.

ALORS, dans ce contexte, comment ne pas devoir appeler au BOYCOTT !

\* [http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/management/a-la-poubelle-l-entretien-annuel\\_1733255.html](http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/management/a-la-poubelle-l-entretien-annuel_1733255.html)

\*\* Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

\*\*\* Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

# 1336 Raisons de mili... Thé!

1336, c'est le nombre de jours pendant lesquels la CGT s'est battue aux côtés des salariés de la société FRALIB (marque Eléphant) contre la liquidation de leur outil de travail.

A l'issue de cette lutte, est née la SCOP-TI « société coopérative ouvrière provençale de thés et tisanes ».

Fidèles au principe de la coopérative, les coopérateurs-trices ont bien l'intention de relancer leur activité avec un trésor de guerre de 17,5 millions € dont une partie provient de leurs indemnités de licenciement et au sein d'une organisation résolument orientée vers l'humain, moins hiérarchisée, où chaque voix compte.

Concrètement, cela signifie que :

- les décisions sont prises par l'Assemblée Générale des coopérateurs, chaque salarié disposant d'une voix ;
- que l'échelle des salaires est réduite, avec un salaire unique dans chacun des deux collèges retenu en AG, et peu d'écart entre les deux catégories, tout en améliorant les bas salaires (1 600 € net minimum).

Cette victoire doit représenter un exemple pour tous les combats que nous menons.

**Alors, amateurs de cette boisson chaude, à vos tasses et vos mugs,  
LUT-Thé et COMBAT-Thé !!**



Une prochaine note va paraître concernant la mise en œuvre du décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires. Elle précise notamment les modalités de retenue sur salaire en cas d'envoi tardif réitéré par l'agent de son arrêt de travail.

En cas de non transmission dans le délai de 48 heures et sans motif d'empêchement, l'administration adressera alors une lettre avertissant des conséquences potentielles. En cas de nouvelle transmission tardive dans une période de 24 mois : **Retenue sur la rémunération de l'agent !**

Identifiée sur la fiche de paie, cette retenue serait calculée à hauteur d'**1/60 par jour de retard** sur le traitement indiciaire, la NBI, les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions (IMT, IAT/IFTS, Prime de rendement, ACF, TAI).

Pour les temps partiels, cette retenue est opérée sur la rémunération proratisée à hauteur de leur temps de travail.

Les agents à demi-traitement se verront appliquer la retenue sur cette base. En clair, ils seront alors rémunérés à quart de traitement !

**La CGT s'est opposée à ces mesures idéologiques, prises par le gouvernement pour complaire au MEDEF en compensation de l'abrogation de la journée de carence et pour répondre aux injonctions budgétaires de la Commission Européenne.**

## Rapport d'Activité de la DRFiP 2015

Bienvenue à Galaswinda ?

Peu d'entre nous lira totalement ou partiellement ce pavé de 77 pages et j'avoue que je l'ai moi-même parcouru en diagonale. C'est franchement indigeste, mais au fil des pages j'ai repéré quelques points intéressants :

Déjà en couverture, deux photos de Rouen ... puis l'édito de madame, fière de nous malgré ... ah non, pas de malgré !

Remarquez, comme tout a l'air d'aller bien, pourquoi l'administration, et sa déclinaison locale, se gêneraient pour supprimer des postes (d'ailleurs, le chapitre emplois page 38 ne fait pas le comparatif avec 2014) !

J'ai eu l'impression de feuilleter le catalogue d'une agence de voyages qui me vanterait ce petit paradis où le ciel est bleu, la mer chaude, et les habitants hospitaliers ; et avec les AFIPA en GO ?



Le problème c'est que souvent la poussière de la misérable réalité (que nous vivons) est cachée sous le tapis de la langue de bois.

En remarque, je n'ai rien trouvé sur l'environnement et les économies d'énergie, ainsi que sur la problématique des handicapés, mais j'ai peut-être lu trop rapidement.

# Representae Generalis Relativitia Principus

ou du principe de relativisme appliqué à la représentativité générale

On entend régulièrement des critiques envers la faible représentativité des syndicats (de salariés, bien sûr !). Le nombre d'adhérents des différentes organisations peut être estimé à environ 2 millions, voire plus. Si on considère que la population salariale est d'environ 26 millions, le taux de représentativité est alors de **7,69 %**.

Or, à l'issue des élections présidentielles, 65 millions de français sont gérés par des élus émanant de partis politiques, ceux-ci concentrant l'intégralité des pouvoirs entre leurs mains. Si on chiffre le nombre d'adhérents à tous les partis qui composent l'échiquier politique, on avoisine les 500 000. Compte tenu des 40 millions d'électeurs, on obtient alors un taux de représentativité de **1,25 %**.

De cette très faible représentativité, personne (ou très peu) ne parle alors que des pouvoirs immenses leur sont attribués tandis que le taux de représentativité syndicale fait pourtant à lui seul les choux gras des médias quand il s'agit de dénigrer les représentants des personnels et leurs « privilèges » (on se souvient de l'affaire LEPAON).

Afin de renverser cette tendance, *et ceteris paribus sic stantibus*, je ne vois alors qu'une seule solution :

**SYNDIQUEZ-VOUS !!**

(à la CGT bien sûr)

## Pour un jour sans ... feinte

« Une journée, ça ne sert à rien ».

Combien de fois nous a-t-on opposé cette affirmation pour justifier de ne pas faire grève.

Est-ce à dire que si les syndicats appelaient à une grève plus longue, l'enthousiasme et la participation seraient plus importants ? Mouais, j'en doute.

C'est vrai que les résultats toujours trop modestes motivent peu pour des engagements ultérieurs et il faut être sacrément convaincu pour perdre une journée de salaire.

Mais imaginez que TOUT LE MONDE (oui, j'aime rêver) fasse grève rien que ce jour -soit-disant insuffisant- Alors, quel triomphe collectif !

En attendant ce jour glorieux, et lointain, il convient de réfléchir aux modes d'actions dont nous disposons pour nous exprimer ; et j'en vois peu car depuis le grand mouvement de 1989, la direction générale s'est donnée les moyens d'échapper à tout chantage pécuniaire et aux actions collectives.

Ne nous résignons pas pour autant, et prenons conscience que le **changement ne dépend que de nous !**



Rémi a toujours le dernier mot ... sur la réforme du code du travail

Si je comprends bien le MEDEF,



Pour pouvoir embaucher ...



Il faut licencier ... !

