

DANS CE  
NUMÉRO :

|                           |   |
|---------------------------|---|
| NOUVEAU PAP               | 2 |
| PROJET<br>PALESTINE       | 2 |
| FEMMES/<br>HOMMES         | 3 |
| NO                        | 3 |
| Toutes les<br>coordonnées | 4 |
| Bulletin<br>d'adhésion    | 4 |

DATES A  
RETENIR

ASSEMBLÉES  
GÉNÉRALES CGT  
29 mars : LILLE

12 avril : VALENCIENNES

CTL :  
9 avril

Budget, campagne IR,  
Tableau de veille so-  
cial...

CDAS  
11 avril

Tout le calendrier natio-  
nal sur le site :

[www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

L'EDITO

Non à l'accord de régression sociale

Le 11 janvier 2013, les négociations nationales dites de "sécurisation de l'emploi" se sont terminées par un accord d'une extrême gravité pour les droits des salariés. La CGT et FO (qui représentent la majorité des salariés) ont refusé de signer cet accord de régression sociale. Un projet de loi a été présenté au Conseil des ministres début mars, pour ensuite être voté au Parlement en mai.

Des avancées ? Les partisans de cet accord veulent nous faire croire qu'il ouvre des droits nouveaux aux salariés. Mais ces "contreparties" sont virtuelles, conditionnelles et remises à plus tard et encore... pas pour tous !

Une mobilité interne : volontaire ou forcée ?

Loin de répondre à la feuille de route initiale fixée par le gouvernement, cet accord organise la mobilité interne forcée permettant ainsi aux employeurs de vous muter sur un autre poste, de vous envoyer à l'autre bout de la France.

Quel accès à la justice demain ? L'accord sécurise les licenciements en privant les salariés ou en leur rendant plus difficile l'accès à la justice prud'homale.

Maintien dans l'emploi ou chantage ? Le texte met en place les accords « compétitivité / emploi » que Nicolas Sarkozy voulait imposer. Modifier le temps de travail et baisser les salaires durant deux ans sans garantie de maintien des emplois serait désormais possible.

Que devient le Contrat à durée indéterminée ? Avec cet accord, le Medef veut imposer pour des salariés des petites entreprises de certaines branches le CDI «intermittent», c'est à dire un contrat totalement flexibilisé.

Sécuriser l'emploi ou sécuriser les licenciements ? Le Medef veut grâce à cet accord décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise, voire, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail.

Vous avez dit dialogue social et représentativité ? Si ce texte devait être retranscrit en l'état dans une loi, cela provoquerait de graves répercussions sur votre vie de salarié. De plus, ce gouvernement qui se dit attaché au dialogue social, doit prendre en compte le rejet de cet accord par les syndicats représentant bien plus de salariés que les syndicats signataires.



La journée nationale d'action interprofessionnelle du 5 mars 2013 a été un véritable succès. Plus de 200 000 salariés actifs, retraités et privés d'emploi ont indiqué au MEDEF, au gouvernement et aux parlementaires leur refus de la précarité, de la flexibilité, du chômage et des bas salaires.

Le contexte de crise économique et sociale exige une véritable politique sociale, plus de sécurité et de garantie dans les parcours professionnels, de nouveaux droits pour intervenir dans les choix des entreprises, orienter les richesses vers les investissements, la formation professionnelle, l'emploi et les salaires.

## A QUAND UN NOUVEAU PAP ???

Depuis des mois, la CGT Finances Publiques attend une fumée blanche ou un quelconque signe pour un nouveau PAP à la DRFIP.

Qu'on ne s'y trompe pas, aucun rapport avec le Vatican, ni le conclave...

Mais nous parlons bien du Plan Annuel de Prévention (PAP), qui doit être consécutif à la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Comme son nom l'indique, celui doit être ANNUEL ; or, la DRFIP Nord ne respecte pas la législation prévue puisque le dernier (et seul qui a été mis en place) date de 2010 !!

Pour rappel : l'employeur et les chefs de service, dans le cadre de leur délégation, transcrivent et mettent à jour les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans un DUERP.

Ce DUERP doit comporter un inventaire exhaustif des risques identifiés pour chaque poste de travail de la structure ou du site en fonction de celui qui y travaille. **La mise à jour doit être effectuée au moins chaque année** mais également lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de conditions de travail.

L'employeur est tenu à une obligation de résultat. Il ne peut se contenter de la seule évaluation. Il lui faut également mener des actions de prévention, celles-ci devant être consignées dans « un plan annuel de prévention ».

**Il est donc urgent que la DRFIP Nord se préoccupe enfin des conditions de travail et se dote des moyens pour les améliorer.**

## PROJET PALESTINE

Une nouvelle fois la bande de Gaza et sa population ont été victimes d'un engrenage de la violence qui a touché pour l'essentiel les civils dont les femmes et les enfants.

En une semaine, du 14 au 22 novembre 2012, les raids israéliens et les tirs de roquettes du Hamas ont fait près de 300 morts et de nombreux blessés du côté palestinien et 5 victimes israéliennes.

La CGT a fermement condamné cette reprise des hostilités qui a frappé la région, d'autant plus regrettable qu'elle s'inscrivait quelques jours avant le vote porteur d'espoir de l'Assemblée générale de l'ONU qui reconnaissait, enfin, à la Palestine, le statut de membre observateur.

Depuis plus de cinq ans, la population de Gaza subit un blocus terrestre, aérien et maritime insoutenable qui augmente le chômage, la pauvreté, la misère et annihile toute perspective d'avenir pour la jeunesse palestinienne.

La CGT et L'Avenir social, son Association de solidarité en lien avec la PGFTU, notre partenaire syndical en Palestine ont décidé de lancer un appel financier à la solidarité.

L'objectif précis de celle-ci sera déterminé avec la PGFTU dans les prochaines semaines au regard des réalités à Gaza et en Palestine.



## PANORAMA DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

A l'occasion du 8 mars, différentes études ont été publiées sur l'emploi féminin et les inégalités. Elles révèlent notamment qu'en 2010, entre 15 et 64 ans, 66 % des femmes sont actives (59 % en 1990), contre 75 % des hommes. Elles interrompent plus fréquemment que les hommes leurs carrières, notamment pour s'occuper de leurs enfants : en 2010, 18 % des femmes de 30 à 35 ans étaient inactives contre 4 % des hommes.

Les femmes représentent aujourd'hui 39 % des cadres, contre 30 % il y a vingt ans. Parallèlement, l'emploi non qualifié est également plus féminin : il est occupé à 62 % par des femmes aujourd'hui, contre 56 % en 1990.

### Temps partiel

En 2010, 30 % des femmes salariées travaillaient à temps partiel, contre 6 % de leurs collègues masculins.

### Salaires

L'écart de revenu salarial entre hommes et femmes en France a baissé de 4 points depuis 2008 pour atteindre 28 % en 2010 dans le secteur privé, notamment en raison de la part grandissante des femmes cadres et de la poussée du chômage masculin, selon l'Insee.

Les femmes salariées du secteur privé ont perçu en moyenne un revenu salarial net annuel de 15.600 euros, soit 28 % de moins que les hommes. Dans le secteur public, où les femmes occupent près de 65 % des postes, l'écart est stable depuis une dizaine d'années, à 18 % (16 % chez les enseignants).

Plusieurs raisons expliquent la réduction des écarts. En premier lieu, la plus forte progression de la proportion de diplômés du supérieur chez les femmes que chez les hommes. En conséquence, près de 35 % des cadres du privé étaient des femmes en 2010, contre moins de 28 % en 1995.

Cependant, note l'Insee, les femmes occupent encore plus de 70 % des postes d'employés, là où les niveaux de salaires sont les plus bas.

Parallèlement, le nombre d'heures travaillées par les hommes a diminué, alors qu'il continuait à progresser pour les femmes, même si celles-ci occupent plus souvent des postes à temps partiel, avance l'Insee.

La crise de 2008-2009 a en effet « touché tout particulièrement les secteurs d'activité à prédominance masculine (industrie, construction, intérim) », explique-t-on. Dans les secteurs de l'industrie et de la construction, les écarts de revenu salarial sont inférieurs à la moyenne, de l'ordre de 18,8 %. Les différences de salaire horaire y sont beaucoup moins marquées (19 % contre 28 % dans le tertiaire).



## FILM À L'AFFICHE EN CE MOMENT : NO

Chili, 1988. Lorsque le dictateur chilien Augusto Pinochet, face à la pression internationale, consent à organiser un référendum sur sa présidence, les dirigeants de l'opposition persuadent un jeune et brillant publicitaire, René Saavedra, de concevoir leur campagne. Avec peu de moyens, mais des méthodes innovantes, Saavedra et son équipe construisent un plan audacieux pour libérer le pays de l'oppression, malgré la surveillance constante des hommes de Pinochet. Le récit, passionnant de bout en bout, ne manque pas d'ironie. "No", au contraire de son titre, est un film enthousiasmant, souvent drôle (avec une amertume palpable), galvanisant, qui clame le pouvoir de la communauté, du collectif et de l'humour.



## Manifeste de l'agent et états généraux



 [cgt.dr59@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.dr59@dgfip.finances.gouv.fr)

### CGT Finances Publiques Nord

Cité Administrative, porte 405,  
175 rue Gustave Delory BP 90029  
59018 Lille cedex  
03 20 95 63 75

Secrétaire départemental : Laurent PERIN

### CGT Finances Publiques Lille et environs

82 Av Kennedy, 59033 Lille cedex  
03 20 62 42 84

Secrétaires Lille et environs :  
Annick VIDAL et Yannick MASSIET

### CGT Finances Publiques Valenciennes

rue Raoul Follereau 59300 Valenciennes  
03 27 14 66 56

Secrétaire Valenciennes : Christine BASSEUX

Retrouvez tous les militants, tous les élus de la CGT  
Finances Publiques sur le site internet :

<http://cgt.dr59.free.fr>



## Bulletin d'adhésion

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

### SECTION :

☐ Actif ☐ Stagiaire ☐ Retraité

#### Je souhaite m'abonner à :

☐ la Nouvelle Vie Ouvrière

#### Facultatif > Pour les agents A et A+

Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres & Techniciens)

☐ OUI ☐ NON

L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de  
cotisation supplémentaire.

La revue « Option » est adressée à  
chaque adhérent à l'UGICT.

RESERVE À LA SECTION

Saisie CoGiTiel par la section

le : .. / .. / ..

Date de réception au bureau national,

le : .. / .. / ..

NOM : .....

Prénom : .....

Date de naissance : .. / .. / ..

Catégorie : ..... Grade : ..... Echelon : .....

Filière fiscale ☐ Filière publique ☐

Adresse administrative : .....

#### Adresse pour l'envoi de la presse :

☐ Adresse administrative ☐ Adresse personnelle (préciser) : .....

Tél. : .....

Mel : .....

Date : .. / .. / .. Signature : .....