



LE PETIT JOURNAL CGT DES YVELINES

L'Homme qui lutte pour autrui est meilleur que celui qui lutte pour lui même !

DIALOGUE SO....QUOI ?????

En octobre 2016, notre Directeur Général, Bruno PARENT (qui, comme son nom ne l'indique pas, est tout sauf paternaliste) lors d'un groupe de travail dit de "dialogue social" a annoncé comment il entendait s'asseoir sur les droits de représentativité des agents. Qu'on vous explique.

Selon leur représentativité issue du résultat des élections professionnelles, les organisations syndicales se voient attribuer un contingent d'autorisations syndicales d'absence (appelées maintenant Crédit de Temps Syndical ou CTS) pour permettre aux militants d'exercer leur activité syndicale (visites de sites, HMI, rédaction et distribution de tracts, du journal local, ...). Mais pour les activités des représentants des personnels élus dans les instances (CTR, CTL, CAPN, CAPL, ...) les autorisations syndicales d'absence sont fournies par l'Administration (ASA15 pour être précis) et s'ajoutent au contingent des OS.

La pratique pour les CAPN voulait qu'un groupe de travail définisse le nombre de jours de préparation nécessaires à l'étude des dossiers par les représentants nationaux selon le volume des dossiers à traiter. Cette période préparatoire peut aller de quelques jours à presque une semaine. Autant d'ASA15 à fournir.

Or, notre bon Bruno a décidé que l'Administration ne proposerait plus que l'équivalent de la durée de la CAPN au temps préparatoire pour les élus titulaires, pour les élus suppléants il n'y a plus rien pour la préparation et leurs frais de déplacement s'ils viennent siéger avec les titulaires ne sont plus pris en charge.

Ce grand promoteur du dialogue social considère que si les organisations syndicales veulent plus de temps, elles n'ont qu'à pomper sur leur contingent de CTS, que par ailleurs il s'évertue à réduire d'année en année.

Aujourd'hui c'est le droit à une défense et à une représentation des agents digne de ce nom qui est mis en question.

Des OS autres que la CGT ont fait le choix de la "professionnalisation" syndicale : elles désignent des militants permanents qui bénéficient d'une année de CTS indifféremment de leurs activités. Celles-là, confortées dans leur mode de fonctionnement, n'ont guère bronché. La CGT, qui met en avant l'agent militant et acteur du syndicat et ne désigne pas de permanents, dénonce cette réduction de fait des droits à la défense et à la représentativité des agents et **invite l'ensemble des personnels à signer la pétition disponible à l'adresse suivante : <http://www.financespubliques.cgt.fr/78/spip.php?article888>**

Dans le 78, notre section syndicale a fait le choix de ne pas accorder le statut de permanent au secrétaire de section.

INFO DERNIERE MINUTE :

Par courrier officiel en date du 30 décembre, le directeur général a décidé de façon unilatérale et brutale, de retirer à vos représentant.es et élu.es les moyens d'assurer ce rôle de représentation et de défense auxquels vous êtes nombreux, syndiqué.es ou non, à faire appel.

En effet, ce courrier, adressé à l'ensemble des organisations syndicales, acte la diminution drastique du temps consacré en CAP Nationale à la préparation des dossiers... Pour la DG, un seul objectif : ne plus perdre de temps à écouter les élus défendre les droits des agents !

La même logique, s'appliquera pour les élus des CAP Locales, des CTL alors même que les dossiers de souffrance au travail ne cessent d'augmenter.

Avec cette **dégradation délibérée du dialogue social**, vos représentants connaîtront **dès cette année d'énormes difficultés** voire l'impossibilité de défendre vos droits à mutation, à avancement, à recours contre l'entretien professionnel, et plus généralement vos conditions de vie au travail et les missions.



RIFSEEP : du réchauffé en pire

“Je vous parle d’un temps que les moins de vingt ans...”

Nous avons tous perdu de vue une époque, qui a pris fin à l’issue du conflit de 1989, époque où il fallait absolument calmer les troupes pour les remettre au travail. C’est à ce moment-là que l’administration a supprimé le principe de la modulation de la prime de rendement. Cette prime, dont le montant était fonction du grade et du poste occupé se déclinait alors en une part fixe (40 % de l’attribution) et une part variable (60 % de l’attribution). **Cette dernière était modulée entre 40 % et 160 % selon la manière de servir de l’agent, comme on disait en ces temps reculés.**

Tout ça pour dire que c’était l’ancien temps avec des pratiques ringardes et totalement “has been”.

Aujourd’hui on fait moderne !!!!

Le moderne s’appelle RIFSEEP, entendez Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement Professionnel. Excusez du peu. Ça au moins, ça a de la gueule.

La modernissime prime, cette idée géniale et novatrice, se décline en une **part fixe**, globalement fonction des critères professionnels (**IFSE ou indemnité de fonctions, sujétions et d’expertise**) et d’un **complément indemnitaire annuel (CIA)** modulable de **0 % à 100 %** sanctionnant l’investissement personnel de l’agent.

Du neuf, du moderne, on vous disait... Il n’y a que le terme qui change.

Rien que des vieilles recettes réchauffées où, à l’intérieur de l’enveloppe des rémunérations...on prendra aux uns pour donner aux autres.

C’est bien ce qu’ils savent le mieux faire. D’aucun s’imaginent encore que c’est de nature à motiver les troupes.

Les plus anciens se rappellent la chute vertigineuse du rendement à la sortie des parts variables des primes avant 89.

Mais, parlons technique...

Pour le moment le secrétariat général du ministre a affirmé qu’il n’y aura pas de modulation pour les B et les C, y compris en cas d’intégration au RIFSEEP.

Cette intégration est fonction des grades et des fonctions et **s’étalera(it) entre janvier 2018 et janvier 2019.**

Les géomètres ouvrent le bal au 01/01/2018, le gros de la troupe suivra en janvier 2019.

Quant à croire que la modulation du RIFSEEP ne touchera ni les B ni les C, ça n’engage que ceux qui y croient.

RIFSEEP : un traitement inéquitable



La CGT Finances Publiques est **contre** la rémunération au mérite et **opposée** à la modulation des régimes indemnitaires. Elle alerte sur les incidences de celles-ci qui visent à l’introduction de la **mobilité forcée** par les critères d’attribution du RIFSEEP. Elle a exigé durant des mois l’exclusion de la DGFIP de ce dispositif, tel que le cadre réglementaire l’autorise.

Retrouvez sur notre site local la rubrique dédiée à PPCR/RIFSEEP mise à jour des dernières actualités !

(espace droits et garanties / A LA UNE PPCR / RIFSEEP)

<http://www.financespubliques.cgt.fr/78/spip.php?article897>

ENTRETIEN 2017

Le déroulement de carrière à la DGFIP/ C'était mieux AVANT !

**ENTRETIEN PROFESSIONNEL + PPCR + SELECTION POUR LES TABLEAUX D'AVANCEMENT
= LE DEROULEMENT DE CARRIERE REMIS EN CAUSE !**

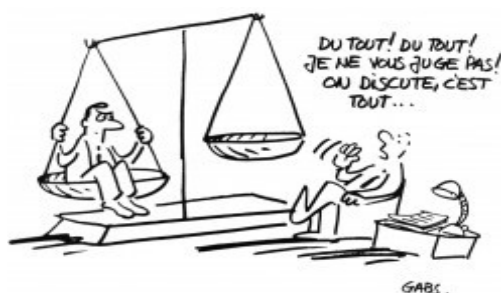
- PPCR et **fin des réductions** d'ancienneté dans l'échelon pour les **contrôleurs** dès **2017**
- Les modalités d'établissement de l'ordre de mérite et les modalités de sélection des agents à inscrire sur le **TA 2018 et suivants et pour l'établissement des listes d'aptitude 2019 et suivantes seront revues du fait de la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté.**
- La direction générale a décidé unilatéralement de prendre **appui sur le tableau synoptique pour déterminer le mérite des agents dans la sélection des promotions.** Celui-ci doit donc être en cohérence avec les appréciations littérales du compte rendu d'entretien.
- Ainsi, le tableau synoptique des appréciations des 3 dernières années sera pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents dans les opérations de sélection relatives à l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C.
- Les agents attributaires d'une **cotation "insuffisant"** au titre de l'une au moins de 3 dernières années seront **exclus du tableau d'avancement** car considérés comme ne faisant pas preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante.

S'agissant des listes d'aptitude (C en B et B en A), le tableau synoptique des appréciations des 5 dernières années sera un des éléments pris en compte dans l'aide à la sélection, les cotations du tableau étant converties en valeur chiffrée annuelle. **L'examen du dossier restera prépondérant pour apprécier la valeur professionnelle du candidat et son aptitude à exercer dans le corps supérieur.**

Retrouvez toutes les informations utiles sur notre site internet dans l'espace Droits et Garanties / Notations

<http://www.financespubliques.cgt.fr/78/spip.php?rubrique62>

Si votre note, votre appréciation, votre profil croix vous semblent injustes ou dégradées, si elles ne reflètent pas vos efforts ô combien soutenus dans la tourmente actuelle de la DGFIP.



RÉSISTEZ, CONTESTEZ, FAITES APPEL !!!!

Pour permettre l'analyse de votre notation. Se munir de ses trois dernières notations et les adresser par mail directement au secrétaire de section qui se chargera par la suite de répartir les dossiers entre les CAP(istes).

Ne pas hésiter à contacter le secrétaire de la section au téléphone pour s'assurer que votre dossier a été pris en compte (cf. onglet contact de notre site)

Hourrah ! Justice est faite.

Nous ne résistons pas au plaisir de rapporter à nos lecteurs et lectrices, l'épilogue heureux du bras de fer ayant opposé l'agent "Columbo" à l'administration fiscale, dans l'affaire CAHUZAC.

Rappelons que Rémy GARNIER alias "Columbo", inspecteur du fisc Lot et Garonnais, avait enquêté sur le compte suisse du ministre de l'Économie et des Finances, et pour cela avait fait l'objet de brimades et de harcèlement moral, de la part de sa propre administration. La justice vient de sanctionner la Direction Générale des Finances Publiques pour ses fautes répétées, et de la condamner à indemniser Rémy GARNIER pour les préjudices subis, à hauteur de 125,000 €. Les cas de harcèlement moral ne sont pas rares à la DGFIP, comme ailleurs, n'hésitez pas à les faire connaître, même si cela peut paraître difficile, notamment par le biais des fiches de signalement !

RESTAURATION 78 / LE COMBAT DES ELUS CGT A PAYE !!!

+ 3 ans de LUTTE POUR OBTENIR LA PERENISATION DE LA RESTAURATION DANS LE DEPARTEMENT

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le nouveau contrat de restauration est en application sur l'ensemble des restaurants du département.

CE QUI A CHANGE POUR LES AGENTS :

- nouveau barème : calculé sur les indices
- tarification au plateau : 2 choix possibles (1 périphérique + 1 plat ou 2 périphériques + 1 plat)
- prestation identique sur l'ensemble des sites (cuisine centrale à V16 pour Poissy, Mantes et la DISI)
- carte unique à compter de février



Être syndiqué, c'est être utile, savoir que l'on apporte sa pierre, aussi modeste soit-elle, aux droits des salariés, au lieu de râler dans son coin ou se contenter de profiter de ce que les autres ont obtenu.

Face à la direction, si nous voulons peser, si nous voulons être entendus, si nous voulons négocier dans de bonnes conditions, n'oublions jamais que notre force, c'est être nombreux et organisés ensemble. Rien n'est inéluctable. Si nous prenons en main nos affaires collectivement, nous pouvons faire changer les choses.

Maintenant vous savez quoi faire : **ADHEREZ !!!**

NOM :

Prénom :

Grade : Échelon : Temps partiel : si oui combien%

Lieu de travail :

Tél
.....

Adresse électronique :

Date : Signature :

A retourner à: Local Syndical CGT, 12 rue de l'École des Postes, 78015 Versailles Cedex