



Le + syndical

CGC DRFiP 75

Votre contact : Mme DUPONT Françoise



Tél : 01.53.27.46.37
cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr
www.cgc-dgfip.info

Le + syndical de la DRFiP 75

Page 1- 2 : Sensibilisation au syndicalisme
Page 3 : PPCR à la DGFIP : des propositions
inacceptables
Page 4 : Suivi de compétences / Arbre de Noël

2ème semestre 2016

Pourquoi la CFE - CGC doit exister

Le rôle d'un syndicat :



De manière juridique, un syndicat a pour vocation à assurer la défense collective et individuelle des salariés / fonctionnaires ou agents du secteur public.

Par le biais de ses représentants, il assure un rôle de communication en transmettant aux agents les informations obtenues lors des réunions et des contacts avec l'administration. Il informe les personnels sur leurs droits individuels.

En cas de conflit avec l'employeur, les syndicats défendent les intérêts des agents par différentes formes d'action : revendications, pétitions, manifestations, grève...

Dans les cas de conflits individuels, les représentants syndicaux peuvent accompagner les collègues lors d'entretiens avec la hiérarchie et assurent leur défense individuelle face à l'administration, ou dans le cadre d'instances administratives ou judiciaires.

La particularité de la CGC au plan de notre administration DGFIP :

⇒ La CFE-CGC est positionnée sur la défense des cadres et des personnels d'encadrement, c'est pourquoi il existe deux syndicats, ce qui est une caractéristique fondamentale par rapport aux autres syndicats dits « généralistes » :

- La CGC DGFIP pour la catégorie A
- Le Syndicat National des Contrôleurs (SNC) pour la catégorie B.

⇒ Comme les autres organisations regroupées sous le sigle CFE-CGC, notre syndicat s'appuie sur des valeurs et des principes intangibles :

- ⇒ Le socle des valeurs républicaines : liberté, égalité, fraternité et laïcité
- ⇒ Le principe de l'indépendance, hors de toute mouvance politique, tout en respectant les opinions de chacun en son sein
- ⇒ Une action syndicale réformatrice, force de propositions, prônant le dialogue plutôt que l'opposition systématique mais sachant défendre ses positions avec fermeté sur tous les sujets importants
- ⇒ Un dialogue social constructif plaçant l'humain au cœur des préoccupations de notre organisation
- ⇒ Une vocation démocratique et participative, tendant à recueillir le plus largement possible les préoccupations de ses adhérents pour les retranscrire dans les débats et les décisions de ses organes : Conseil National et Bureau.

La CFE-CGC est pour un syndicalisme responsable et ouvert au dialogue.

Malheureusement, l'affiliation à un syndicat s'érode, suivant en cela l'évolution d'une société qui devient toujours plus rude, poussant à l'individualisme voire à l'égoïsme.

De surcroît, le blocage de tout dialogue social, issu tant de positions syndicales radicales que de l'attitude équivoque de l'administration, peu encline à la pratique d'un dialogue réel et constructif, n'est pas un signe encourageant pour susciter le soutien actif des premiers concernés, c'est à dire VOUS...

Il faut donc défendre une autre voie, celle d'un syndicalisme social, prônant la réactivation d'un dialogue responsable basé sur :

- ⇒ des propositions réalistes du point de vue professionnel et technique
- ⇒ un leitmotiv : la sauvegarde et l'amélioration des conditions de vie au travail pour l'ensemble des personnels face aux pressions exacerbées.

La marche forcée nocive mettant en péril le fonctionnement du Service Public de notre administration financière - réductions aveugles des effectifs, restructurations incessantes de services, diminution générale des moyens à périmètre constant des missions – **en toute impréparation et sans égard pour les fonctionnaires, cela suffit !**

***1512 suppressions d'emplois prévues au
Ministère de l'Économie et des Finances en 2017***

Comme chaque année, le Parlement décide que notre Ministère n'est pas prioritaire.
Le déficit persiste pourtant...

PPCR : des propositions DGFIP inacceptables

Le résumé de PPCR :

Finalisé en septembre 2015 au niveau du Ministère de la Fonction Publique avec six organisations syndicales dont la CFE-CGC, le projet « Avenir de la Fonction Publique » décliné sous l'acronyme : PPCR - « **Parcours Professionnels Carrières Rémunérations** » - est en cours de transposition à la DGFIP comme dans chacune des administrations.



Disons le tout de suite, la mise en œuvre du dispositif à la DGFIP est envisagée « a minima » en l'état actuel du projet présenté, donnant l'illusion d'avancées notables alors qu'il n'en est rien.

Outre une revalorisation financière d'ampleur limitée, largement autofinancée (compensations par l'ACF, disparition de la GIPA, suppression de l'indemnité exceptionnelle CSG, allongement des carrières ...), le projet introduit un véritable hiatus au sein des grades dit de l'encadrement intermédiaire à la DGFIP.

L'affichage des mesures à la DGFIP :

- ⇒ Un échange primes/points d'indice : rémunérations inchangées mais une base de calcul pour la retraite légèrement plus favorable
- ⇒ Une équivalence des grades avec les grilles « type » de la Fonction Publique sans toutefois une totale corrélation des durées d'échelons et des indices terminaux
- ⇒ Un ré-étagement des échelons, avec une évolution indiciaire étalée jusqu'en 2020
- ⇒ Une cadence unique d'avancement d'échelon avec suppression des réductions/majorations.

Inspecteur : les échelons sont calés sur la grille type fonction publique d'Attaché d'Administration, avec un déroulé de carrière de 26 ans. Un faible gain indiciaire à l'horizon 2020 est constaté : +15 points (INM) à l'échelon terminal pour partie financé par une baisse de l'ACF ; le début de carrière est rendu un peu plus attractif, également « poussé » par la revalorisation de la grille du B.

IDiV : il n'y a aucune correspondance avec une grille type de la fonction publique. PPCR doit être l'occasion à ne pas manquer de les intégrer dans une grille type et de permettre davantage de mobilité entre Administrations. C'est une évidence mais contre toute attente, la DGFIP propose un indice terminal de 1005 (IB) qui correspond à l'avant dernier échelon de la grille 2018 des directeurs de services !

IP : La DG propose de calquer la carrière des IP sur la grille type d'Attaché Principal de la fonction publique, avec un indice terminal porté à 1015 (IB) en 2020.

Pour la CGC DGFIP cette proposition est très insuffisante, compte tenu du recrutement sélectif des IP comparé à celui des attachés principaux (oral de 30mn).

D'ailleurs, l'examen professionnel subi par ces derniers est similaire à celui des IDiV (oral de 40mn).

AFiPA : le déroulement de carrière est aligné sur celui d'Attaché Hors Classe (IB 1027) avec accès à un échelon spécial HEA, contingenté à 20 % du nombre d'AFiPA en 2020.

Au total, la carrière est rallongée de 3 ans et six mois pour atteindre l'indice terminal.

***Le «suivi des compétences» à la DGFIP :
STOP à des projets anti-statutaires !***

La DGFIP décide d'imposer un bilan de compétences tous les cinq ans pour les Inspecteurs affectés dans les services centraux et ce, sans concertation avec les organisations syndicales.

Bilan de compétence qui commence dès 2016 pour les agents affectés avant le 1^{er} septembre 2012 et qui va se cumuler avec l'entretien d'évaluation annuel.

⇒ L'IFiP serait évalué à l'occasion d'un « point d'étape » par le chef de Bureau et son adjoint ou le chef de section

⇒ Il s'agirait d'un « point d'analyse et d'échanges » en complément de l'entretien d'évaluation, s'appuyant aussi sur les 5 derniers compte-rendus (CREP)

⇒ Si besoin, des formations obligatoires seraient mises en place.

« Si à l'échéance du plan élaboré, il apparaissait qu'un problème d'adéquation entre l'agent et les compétences/qualités attendues pour les services centraux demeurait, l'agent aurait l'obligation de participer au mouvement de mutation le plus proche ».

A défaut d'obtenir satisfaction, l'agent « bénéficierait » d'une garantie d'affectation dans la DR/DDFIP de la RAN du bureau où il exerce ses fonctions, sans aucune garantie financière pour compenser la perte non négligeable d'un déplacement d'office qui ne dit pas son nom.

Évidemment, cette mesure ne peut faire l'objet d'aucun recours car hors procédure d'évaluation annuelle. A quoi sert la procédure d'évaluation dans ces conditions ?

Notre position : retrait pur et simple de ce projet

Arbre de Noël

Cette année, l'arbre de Noël va se dérouler sous le chapiteau Alexis Gruss.

ACCÈS :

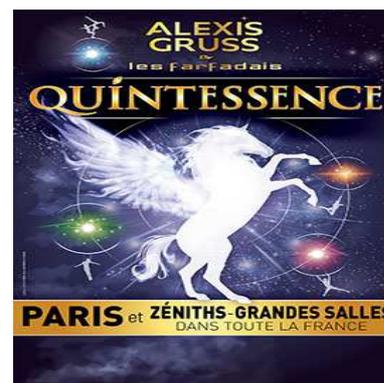
Pelouse Saint Cloud Carrefour des cascades – porte de Passy Paris 16^{ème}.

Autobus : L PC1 et 32 - arrêt porte de Passy.

Métro : L 9 - station Ranelagh ou L 10 – station porte d'Auteuil.

Service de navette entre le métro Porte d'Auteuil et le cirque 1 heure avant et après les représentations.

Grande possibilité de stationnement (équipe de sécurité pour l'organisation des parkings).



THEME : Spectacle Quintessence

Voliges, portés et acrobaties à cheval ou dans les airs, équilibres et jongleries, ballets aériens et aquatiques, carrousel à 26 chevaux et poste équestre à couper le souffle...

Afin de sauver Pégase, le cheval ailé réputé indomptable, Joseph fils de Bellérophon, doit accomplir une mission.

En héros valeureux, il devra récupérer un fragment de l'essence de chaque élément : l'Air, la Terre, le Feu et l'Eau.

Les représentations auront lieu les 23 et 30 novembre 2016 à 13h30 ou 16h15 et concerneront 10.000 personnes (parents et enfants).

Les enfants de moins de 15 ans bénéficieront en plus d'un chèque cadeau de 35 euros.