

Toc, toc, toc...




JOURNAL-INFO DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PARIS

1 Bilan de compétence...

les vérificateur-trice-s en ligne de mire!

Le 23 mars le DG a confirmé la création d'un bilan de compétences pour les agent-es A de la centrale dès 2017 et son extension en 2018 à tous les acteurs du contrôle fiscal. Ce bilan sera établi par un comité composé du chef de brigade, des divisions du CF, des Affaires juridiques et RH.

Au terme de cette évaluation, 3 cas de figure se présentent :

-  - bilan positif, le vérificateur peut se voir proposer des missions de référent afin de mutualiser ses compétences
-  - bilan mitigé : le vérificateur suit des formations en fonction de ses lacunes
-  - bilan négatif, un plan obligatoire de formation suivi au moyen d'un livret de formation est établi et proposé à l'agent-e.

A cela s'ajoutera le chantage à la rémunération avec le RIFSEEP qui rendra le régime indemnitaire modulable en fonction du poste occupé.

En Centrale, un dispositif de mutation d'office donne au chef de bureau le pouvoir de désigner unilatéralement l'agent-e dont l'emploi est supprimé.

A terme, la hiérarchie se retranchera derrière le bilan de compétences pour justifier de mutations d'office. Il y a fort à parier que la DG entende le généraliser à l'ensemble de la DGFIP. C'est pourquoi la CGT refuse le bilan de compétences et exige son retrait.



2 Protocole PCR/SIP Compétence partagées... ... la direction tranchera

Un groupe de travail à la DRFiP a élaboré ce protocole afin de définir les périmètres d'intervention des PCR et des SIP en matière d'IR et d'ISF, sans y avoir associé les agent-es. Dommage!!

Jugé cohérent par la direction, la CGT a tenu à préciser que ce protocole parisien prévoyait bien souvent des compétences partagées entre les différents services en renvoyant au « bon sens des services » pour régler les situations complexes voire litigieuses... et a posé les questions suivantes : qui va décider de la complexité d'un dossier ? Qui va trancher sur l'attribution définitive d'un dossier ?

Dans une situation de sous-effectif, de pression sur les objectifs, de flux tendu, ce règlement qui devrait être amiable risque de provoquer des tensions entre les collègues. La Direction a indiqué que c'était elle qui trancherait en cas de litige entre les services. A suivre donc...

La CGT rappelle son opposition aux PCR et revendique des structures de pleine compétence avec les emplois sur l'ensemble des sites de la DRFiP. Elle réaffirme enfin que ce protocole ne répond en rien aux attentes et inquiétudes des agent-es.

3 Salarié-es du nettoyage en grève à Banque... ... Intervention en CTL de la CGT Finances Publiques 75

Les salarié-es du nettoyage de la rue de la Banque en grève depuis le 24 avril et manifestant tous les jours devant ce site ont été reçus à notre demande par la direction. Ils ont exposé leur situation, le non respect du code du travail (remboursement pass Navigo,...), la non reprise d'un salarié et la baisse du nombre d'heures du reste de l'équipe entraînant une baisse du salaire de 580 € à 480€ !

Les salarié-es et les organisations syndicales ont demandé à la direction d'intervenir pour l'ouverture de négociations.

La direction, comme d'habitude, s'est réfugiée derrière des intermédiaires (UGAP) pour expliquer qu'elle ne pouvait rien faire pour résoudre ce conflit. Néanmoins, elle s'est engagée à intervenir pour l'ouverture de discussions entre les salarié-es et leur employeur. Le conflit dure, apportons tout notre soutien!!



Notre Histoire 4

Nous sommes le 27 mai 1968. Après deux jours de négociations, les accords dits de Grenelle sont actés entre le gouvernement Pompidou, les syndicats et les organisations patronales.

Ces accords prévoient principalement, une augmentation du SMIG de 35 %, une augmentation des salaires de 7 % au 1er juin plus 3 % au 1er octobre, l'élargissement du droit syndical dans l'entreprise avec la Loi du 27/12/1968 qui créera la section syndicale, l'objectif de ramener progressivement la semaine de travail à 40 heures ou encore la récupération des jours de grève.

Les mesures de Grenelle entreront toutes en application, apportant une amélioration des conditions salariales. Des négociations de branche, nombreuses, se dérouleront durant les mois suivants, débouchant sur la révision des conventions collectives dans un sens plus favorable aux salariés. Tout le contraire de la régression sociale que la Loi EL KHOMRI et son aggravation prévue par le nouveau Président de la République généreront pour le monde du travail du fait de l'inversion de la hiérarchie des normes et de la primauté des accords d'entreprises.

5 Baromètre social de la DGFIP 2016

Le baromètre social 2016 ne fait que confirmer le mal être des agent-es de la DGFIP, conséquence de la politique de la DG menée depuis des années. Les chiffres parlent deux-mêmes.

63 % des agent-es sont pessimistes sur leur avenir à la DGFIP et 67 % au sein de leur service.

48 % des agent-es interrogé-es jugent le rythme des changements trop rapide

95 % des agent-es considèrent travailler dans l'urgence et 76 % ont le sentiment de ne pas pouvoir faire face

67 % des agent-es jugent le climat social mauvais

56 % sont insatisfait-es de leurs charges de travail

Les agent-es estiment que les chantiers prioritaires doivent être la rémunération (48 %) et les conditions du travail (47 %).

Pourtant, sur ces point-là, l'administration se durcit! On est rassurés, elle est à l'écoute!!



Fusion des secteurs d'assiette des SIP 15ème NECKER, 18ème BOUCRY et GRANDES CARRIERES SUD

La grande pagaille

Ces fusions de secteurs se font dans la plus complète impréparation par la direction. Les documents fournis au CTL étaient incomplets, certains points organisationnels non réglés... Par exemple, les SIP de Necker et Grandes Carrières auront une cellule CSP. Il a été demandé à la direction pourquoi le SIP Boucry n'en est pas doté. Il nous a été répondu qu'une concertation aurait lieu en juin afin d'examiner l'éventualité de la création d'une cellule CSP avec un ou deux contrôleurs. Allez savoir pourquoi... Sur les conditions matérielles, c'est le désastre puisque certains collègues à Boucry ne savaient pas où ils seraient installés.

Pour la CGT, les fusions n'améliorent en rien les conditions de travail des agent-es car la charge globale de travail reste constante et il y a toujours de moins en moins d'emplois. Une fois de plus, la direction adapte les structures aux suppressions d'emplois et en prépare de nouvelles.

6