

DAVE LA MÊLÉE



N°2 - Avril 2016

SOMMAIRE

1. Editorial
2. Les résultats des vérificateurs comme référence à l'évaluation?
3. La fin des réductions de majorations d'ancienneté
4. A quoi sert le CHSCT?

EDITORIAL

Le contrôle fiscal est une nouvelle fois à la une de l'actualité avec l'affaire des Panama Papers.

Et encore une fois, l'administration fiscale se retrouve à la traîne, obligée d'attendre que l'Etat français trouve un ami assez sympa pour lui refiler la liste (en échange de quoi?) Rappelons juste que Stéphanie GIBAUD, lanceuse d'alertes HSBC, est aujourd'hui au RSA!

En tout cas, beaucoup d'entre nous ont suivi ce feuilleton médiatique, notamment en regardant l'émission Cash Investigation, et ont apprécié comme il se doit la prestation stupéfiante de Christian ECKERT, secrétaire d'Etat au budget. Il avait l'air très content de lui, expliquant que les services fiscaux connaissaient déjà les fraudeurs, et qu'il misait tout sur les régularisations spontanées...

Bon alors tout va bien ?

Ouf, on est rassuré ! Parce qu'à vivre le contrôle fiscal au jour le jour, on croyait qu'on avait du mal à mettre la main sur les 80 milliards d'évasion fiscale et qu'il nous manquait pas mal de moyens pour arrêter la fraude fiscale internationale...

Et comme le Panama va de nouveau être sur la liste noire, qui comptera donc 7 pays au lieu de 6 (dont le très célèbre Nive), on peut déjà considérer que le problème du déficit public est réglé.

La force de frappe du contrôle fiscal français est de toute façon déjà à l'œuvre à la DIRCOFI, et on nous donne tous les outils pour mener à bien cette mission quasi-divine, comme le prouve le prodigieux déploiement du nouveau parc de photocopieurs (no comment...)

Allez, revenons au terre à terre, et à nos cuisines internes : les notations.

Petit résumé du contenu de ce journal : faites appel, y'a du rab !

Et comme il y a toujours tant à dire et si peu de place, on ne parlera pas cette fois-ci :

- **De la loi El Khomri**, qui inverse la hiérarchie des normes et se base sur l'idée absurde que les salariés et les dirigeants d'entreprise peuvent négocier des accords d'entreprise d'égal à égal.
- **Du prélèvement à la source**, cette bonne idée qui donne à collecter l'impôt le mieux recouvré à des employeurs qui ont déjà tant de mal à verser la TVA. Et quid de 2017, année blanche? Les « défiscalisateurs » en puissance préparent sans doute déjà les cessions de parts soumises à plus-values importantes sur cette année là.
- **Du dégel du point d'indice**, qu'on attendait depuis si longtemps et avec lequel on pourra se payer quelques cafés supplémentaires ou, s'ils sont vraiment généreux, un Mac Do en famille (ce sont les enfants qui vont être contents !)



CGT Finances Publiques
DIRCOFI - Ile-de-France

"Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà perdu!" Bertolt Brecht

LES RÉSULTATS DES VÉRIFICATEURS COMME RÉFÉRENCE À L'ÉVALUATION?

L'entretien professionnel s'inscrit actuellement dans le cadre d'un «dialogue de performance» individuelle, sur la base de résultats et d'objectifs non négociables. Contrairement aux discours tenus par la direction sur l'aspect qualitatif des résultats du contrôle fiscal, la tentation est grande de ne retenir que les résultats chiffrés.

Dans la logique du projet RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), les résultats de l'évaluation pèseraient de manière encore plus importante qu'actuellement sur la rémunération.

Pour «récompenser» les agents méritants, la tentation est grande de céder à la facilité par la seule prise en compte des résultats financiers.

Limiter l'appréciation de la valeur professionnelle des vérificateurs sur les seuls rendements financiers est intolérable, et qui plus est sanctionné par la jurisprudence.

Pour la CGT, l'évaluation doit tout au contraire s'appuyer sur l'ensemble des missions des vérificateurs : difficultés rencontrées pendant les vérifications, respect du cadencement, etc.

Mais cette limitation ne se résume pas seulement à ça, il faut aussi rappeler que les chefs de service ne sont pas en mesure de récompenser suffisamment leur équipe faute de DKM "dotations de capital mois".

Chaque année la Direction locale n'utilise pas toute la dotation qui lui est attribuée!

Sur la seule DIRCOFI Île-de-France, après CAPL, ce sont 10 R1 pour la catégorie A, 5 R1 pour la catégorie B, 5 R1 et 2 R2 pour la catégorie C qui n'ont pas été distribués.

Par leur participation significative à la grève du 26 janvier et du 31 mars, les vérificateurs de la DIRCOFI Île-de-France ont montré leur désaccord avec les orientations du gouvernement concernant le sort des fonctionnaires et de l'ensemble des travailleurs en général. Il est nécessaire de poursuivre l'action engagée, y compris sous d'autres formes.

La CGT appelle tous les vérificateurs à lire attentivement leur compte rendu d'évaluation et à ne pas hésiter à se saisir de procédures de recours, qui constituent une manière d'exprimer leur refus d'une évaluation purement statistique.

Les militants de la CGT sont à disposition des vérificateurs pour les aider dans la démarche du recours hiérarchique, préalable indispensable à un appel devant la CAP locale, sur la base des jurisprudences citées ci-dessous.

BLAGUE

Aujourd'hui le DG est venu travailler avec une belle et grosse voiture, toute neuve. Interloqué, je lui demande pourquoi à lui l'Administration a les moyens de lui faire profiter d'une si belle berline alors qu'elle rechigne à donner aux agents de bons moyens de travailler. Il me répond: «Si vous travaillez dur, si vous faites beaucoup d'heures, si vous continuez à sacrifier encore plus vos soirées, vos week-end, votre vie de famille, si vous dépassez vos objectifs fixés, si vous ne faites JAMAIS appel, ni grève ... j'en aurais une encore plus belle l'année prochaine.»

Quelques exemples de jurisprudence ayant condamné l'administration en matière de résultats financiers:

- T.A. de Paris – 06/03/1997 – M. THIRARD (2ème espèce)
- T.A. de Versailles – 23/01/1998 – Melle BASORA
 - C.E. – 27/05/1987 – M. PLAHUTA
 - C.E – 16/04/1994 – M. CAILLEAUD

LA FIN DES REDUCTIONS DE MAJORATIONS D'ANCIENNETE

Cette année 2016 devrait être la dernière année de l'entretien professionnel tel que nous le connaissons depuis 2013.

Il n'y aura donc plus de prise en compte de réduction/majoration dans l'avancement d'échelon.

Le gouvernement souhaite utiliser la reconnaissance de la «valeur professionnelle» pour revoir complètement la logique de l'avancement (d'échelon, de grade et de corps), et de l'attribution du régime indemnitaire en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et à la rémunération au mérite.

Le protocole PPCR présente de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers, l'avancement dans la carrière et le régime indemnitaire.



L'individualisation de la carrière

Le gouvernement estime que les dispositifs existants bénéficient à trop d'agents, dénaturant ainsi le sens même d'une reconnaissance. L'objectif est de revoir les conditions d'avancement (d'échelon, de grade, de corps) en faisant la part belle à l'individualisation des carrières avec un système de bonification qui bénéficierait au plus « méritants ». Il souhaite d'ailleurs instaurer un entretien triennal.

Le RIFSEEP = rémunération au «profil»

Même si le protocole ne le nomme pas, l'outil de la modulation du régime indemnitaire est bien le

RIFSEEP (Régime indemnitaire des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Il instaure une remise en cause profonde du système de rémunération avec :

- **Une indemnité principale mensuelle, de «fonctions, de sujétions et d'expertise » (IFSE)** s'appuyant sur plusieurs critères, dont notamment «la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions».

- **Un complément indemnitaire annuel (CIA)** qui «tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir». Celui-ci est complètement lié aux résultats et à l'implication dans les projets de l'administration. Surtout, comme pour les réductions d'ancienneté, il obéit à une logique «d'enveloppe fermée» et de répartition par quotas.

Autrement dit, ce complément indemnitaire ne sera pas destiné à tout le monde, et surtout pas dans les mêmes proportions pour ses heureux bénéficiaires. C'est la modulation du régime indemnitaire !

Mais alors que tout cela devait prendre effet dès le 1er janvier 2017 et s'étaler jusqu'en 2020, la Direction Générale se garde bien de faire la clarté sur les modifications qui vont impacter le déroulement de carrière des agents.

Des discussions sont toujours en cours afin de définir les modalités qui devraient être publiées en fin d'année.

La CGT est opposé au protocole PPCR et est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

A QUOI SERT LE CHSCT ?

LA SECURITE, L'HYGIENE ET LA SANTE AU TRAVAIL NE DOIVENT JAMAIS SE NEGOCIER: parce que nous n'avons qu'une vie, parce que nous passons beaucoup de temps au travail, parce qu'il n'est jamais normal d'être usé, abîmé, blessé par le travail, parce qu'au travail, le risque zéro n'existe pas.

Il y a un lien très fort entre conditions de travail et notre santé puisque la manière dont notre force de travail est mobilisée ou utilisée a des répercussions, immédiates ou différées, sur les plans physiques ou psychiques, en termes de fatigue, de dépersonnalisation, de stress, de maladies, d'accidents, d'absentéisme... ou au contraire de satisfaction, de réalisation de soi, de bien être...

Les conditions de travail sont ainsi déterminantes pour notre qualité de vie, présente et à venir.

En conséquence, aucun risque professionnel n'est acceptable: cela signifie que le rôle des élus mandatés en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail est primordial car un travail qui exerce un impact positif sur la santé est indissociable d'un travail où les travailleurs conquièrent pas à pas un contrôle majeur sur l'organisation et le contenu de leur activité.

Le rôle du CHSCT c'est la prévention primaire: la recherche de l'origine du risque pour l'éradiquer, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins.

90% de la population est salariée, cela signifie que la santé au travail impacte la santé publique, **dans un contexte où les employeurs sont assurés de la quasi impunité, où la médecine du travail est insuffisante et fragilisée.**

C'est donc bien le syndicat qui doit refaire autorité sur la question du travail .

La DIRCOFI-IDF n'a pas son propre CHSCT(bien qu'elle remplisse toutes les conditions pour cela mais ce n'est pas l'usage dans l'administration), elle fait donc parti du CHSCT de la Seine Saint Denis , comme toutes les directions situées physiquement dans le département.

Il y est fait un examen des registres de santé et sécurité, aussi n'hésitez pas à le servir en cas de problèmes et si aucune solution n'a été apportée par la direction le problème sera évoqué en CHSCT (contacter votre représentant du personnel mandaté en CHSCT).

Les membres du CHSCT examinent avec attention les Programmes Annuels de Prévention issus des DUERP (le 12 avril pour cette année). Les représentants des personnels sont très vigilants sur les réponses émises par l'administration aux remarques des agents.

Concernant l'élaboration du DUERP de la DIRCOFI IDF, certains services l'ont synthétisé lors d'une réunion à l'initiative du Chef de Service et rassemblant tous les membres de ce service invités à faire part de leurs remarques. **Il est bien évident qu'avec cette méthode, aucune remarque touchant personnellement un agent, son rapport à l'équipe ou à son chef de service n'aura été émise par manque d'anonymat.**

La section locale de la CGT insiste sur l'importance de l'anonymat des fiches servies par les agents qui doit être préservé sur tout leur parcours.



Le CHSCT est l'outil le plus politique de toutes les institutions représentatives des Personnels parce que **c'est le seul pouvoir à remettre en cause la chasse gardée de l'employeur:** son pouvoir à choisir comment il va utiliser les capacités de l'humain à travailler.

C'est une instance réglementaire qui relève du droit syndical, donne des droits individuels (alerte retrait suivi professionnel et post-professionnel...) et des droits collectifs.

Le CHSCT a droit de regard et d'action sur les conditions de travail, sur toutes les atteintes possibles physiques et mentales au travail.