



V a u C l u s e T é l é G r a p h e I l l u s T r é

JANVIER 2020



Pour 2020, la CGT vous souhaite une bonne retraite !

Dans ses vœux, le président Macron a formulé le souhait de la régression sociale. Ce n'est évidemment pas une fatalité. Il nous vend sa soupe libérale, mais nous ne sommes pas obligés de l'avaler !

Une très grande majorité de français continue de soutenir la mobilisation engagée contre la réforme des retraites.

Dans ce contexte, la section CGT vous souhaite une bonne année, à vous et tous vos proches, mais aussi en tant que syndicat de luttes, des mobilisations réussies, et des conquêtes sociales. Transformons ce soutien massif en mobilisation de masse !

Dans plusieurs secteurs, la mobilisation a perduré durant les fêtes de fin d'années. À la DDFiP de Vaucluse, nous espérons que la pause des fêtes aura permis à chacun de reprendre des forces pour repartir plus mobilisé que jamais, pour exiger le retrait du projet de réforme des retraites.

Il est temps de s'engager clairement et de rejoindre le mouvement.

Les raisons de la colère

Depuis le 7 juin 2019 et l'annonce du projet de géographie revisitée (rebaptisé nouveau réseau de proximité), les annonces mortifères tombent à la DGFIP. Les attaques n'ont jamais été aussi nombreuses et aussi graves pour notre avenir et s'abattent tel un rouleau compresseur.

À l'heure où une nouvelle année débute, généralement porteuse d'espoir, elle s'annonce bien noire pour les agents de notre ministère. Notre seule réponse face à ces attaques ne peut être que la contestation et non la pseudo-concertation à laquelle on voudrait nous associer. Rien n'est inéluctable, et c'est à nous de prendre notre destin en main !

Sans vouloir vous faire peur, nous souhaitons vous rappeler quelques-unes des mesures que le gouvernement nous réserve. La méthode n'est pas de vous anéantir mais au contraire de vous rappeler toutes les raisons qui méritent une forte mobilisation de la part de tous les agents.

Il faut bien être conscient, qu'aucun service ne sera épargné et qu'au-delà de notre vie professionnelle, c'est notre vie personnelle qui sera impactée et même celle des générations futures.

Retraite

Analyse du projet de loi instituant un système universel de retraite.

Carrière complète / carrière hachée

Le gouvernement a fait plusieurs propositions :

- une retraite garantie à 1 000 € pour une carrière complète
- des points supplémentaires pour les personnes ayant subi des interruptions de carrière.

→ Mais qu'est-ce qu'une carrière complète ?

Selon le projet, il faudrait avoir travaillé 516 mois soit 43 ans pour les personnes nées après le 01/01/1975, mais cette durée évoluera, tout comme l'âge d'équilibre (64 ans) en fonction de l'espérance de vie. Ceux qui n'auront pas cotisé suffisamment et n'auront pas atteint l'âge d'équilibre verront leur pension diminuée.

→ Quelles interruptions de carrière seront prises en compte ? Et comment ?

Actuellement, les périodes d'interruption de carrière sont déjà prises en compte, s'agissant de la durée de cotisation comme du calcul du montant des pensions.

Dans le projet, il est prévu d'acquérir des points supplémentaires, mais on ne sait pas combien et dans quelles conditions. Tout est renvoyé à la publication des décrets.

→ Qui peut bénéficier du minimum retraite à 1 000 € ?

Le projet ne fixe jamais ce montant. Il se contente de préciser que la retraite minimum consisterait en un pourcentage du SMIC fixé par décret, conditionnée à une durée de cotisation de 43 ans, en deçà, elle sera proratisée, donc forcément pas à 1 000 €. Cette disposition existe déjà (loi Fillon de 2003). Le minimum est actuellement de 970 € en moyenne, donc 41 € en dessous du seuil de pauvreté (source INSEE 2017) !!!!

Âge d'équilibre

Il existe déjà une forme d'équilibre aujourd'hui, articulée autour de la décote et de la surcote. L'instauration d'un âge référence dans le système à points obéit à une simple question budgétaire. Dans le projet, l'âge d'équilibre est fixé à 64 ans. Mais il est prévu qu'il puisse évoluer en fonction de deux paramètres : l'équilibre budgétaire et l'évolution de l'espérance de vie pour les retraites pour carrière longue, l'âge de décote serait avancé de deux ans (60 ans), mais l'âge de surcote resterait à 64 ans.

La pension de reversion fragilisée

Aujourd'hui, elle est accessible dès 55 ans dans le privé mais sans condition d'âge dans le public. Le projet prévoit que les fonctionnaires soient soumis à cette condition d'âge, exceptés les fonctionnaires qui concourent à des missions publiques de sécurité (policiers, douaniers, militaires, contrôleurs aériens).

Le mode de calcul serait modifié. Aujourd'hui, son montant est de 50 % de la pension dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le conjoint décédé le projet prévoit que la pension de reversion soit de 70 % des points acquis par LE COUPLE.

Il est impossible de savoir à quel âge il sera réellement possible de partir à la retraite, avec tous nos droits. S'agissant du montant des pensions, impossible de le calculer actuellement puisque le gouvernement a choisi de ne pas fixer la valeur du point et de renvoyer cela à plus tard.

Depuis le début, la CGT dénonce le flou qui entoure cette réforme. Ce gouvernement veut nous imposer une réforme sans nous dire quand et avec quel montant nous pourrions partir !

LIQUIDATIONS DES CAP LIQUIDATION DES DROITS DES AGENTS !

Après la promulgation de loi dite « de transformation de la Fonction Publique », le 19 septembre s'est tenu une réunion sur les décrets d'application notamment ceux afférents aux futures compétences des CAP. Fini les CAP de mutations, de tableaux d'avancement ou de listes d'aptitude, bien trop chronophages pour la DG mais surtout soumis à contrôle des élus en CAP. En effet lors de la préparation des CAP, en plus de préparer la défense de vos dossiers, les élus vérifiaient l'application des règles afin qu'aucun ne soit lésé. À titre d'exemple 6 contrôleurs en 2019 et 18 en 2018 ont été rétablis dans leur droit et ce sans même avoir saisi un syndicat ! Dans le contexte des fermetures des services que nous connaissons depuis des années, le directeur a maintenant l'outil pour vous déplacer à son souhait. Ce sera donc à l'agent de vérifier s'il n'est pas lésé dans ses droits. Le cas échéant, il devra faire appel à un représentant désigné par le syndicat de son choix pour intercéder auprès de la direction. De plus, en cas de situation particulière (ne respectant pas les règles s'il en reste), ce mandat devra être fait avant la parution du mouvement de mutation, du tableau d'avancement ou de liste d'aptitude. Faute de quoi, sa situation ne sera pas prise en compte. Pire encore le gouvernement ne s'arrête pas là. Non content de supprimer les CAP de défense de vos droits, il crée une CAP de licenciement. Au 1^{er} janvier 2020, vous pourrez être licencié pour avoir refusé 3 postes proposés en vue d'une réintégration après disponibilité ou pour insuffisance professionnelle. Dans ce contexte de lutte pour le maintien des missions de la DGFIP et d'un véritable service public de proximité, le gouvernement s'offre un outil de pression pour contraindre les agents à se soumettre. Cette réforme n'a pour seul et unique but d'isoler encore plus les agents de la DGFIP. mais c'est ensemble et dans l'unité que nous réussirons à faire plier ce gouvernement.

	AVANT	APRÈS
CAPL	Liste d'aptitude	SUPPRIMÉ
	Recours entretien professionnel	Recours entretien professionnel
	Mutation	SUPPRIMÉ
	Refus de télétravail	SUPPRIMÉ
	Refus de temps partiel	Refus de temps partiel
	Refus concours ou formation	Refus concours ou formation
CAPN	Recrutement	SUPPRIMÉ
	Proposition titularisation	SUPPRIMÉ
	Refus de titularisation	Refus de titularisation
	Accueil en détachement	SUPPRIMÉ
	Intégration	SUPPRIMÉ
	Mutation	SUPPRIMÉ
	Liste d'aptitude	SUPPRIMÉ
	Tableau d'avancement	SUPPRIMÉ
	1 ^{ère} affectation	Licenciement si refus 3 postes



**Sans CAP,
seul restera
le recours
au Tribunal
Administratif**

Les CAP nationales et locales sont supprimées, fini le contrôle des élus. Jusqu'à maintenant les élus en CAP préparaient la défense de vos dossiers mais vérifiaient également le respect des règles. Dorénavant, aucune vérification ne sera possible puisque les élus n'auront pas connaissance des dossiers. Nous ne pouvons donc que vous conseiller de fournir une copie de votre demande de mutation aux organisations syndicales. En remettant en cause le rôle des représentants du personnel élus par les agents, la DG s'attaque aux droits de tous : c'est une véritable régression, le rôle des syndicats est nié, le droit des agents d'être défendus est bafoué. La DG se donne ainsi les moyens pour mettre en place son réseau de proximité !

ÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈ

L'art de l'enfumage...

EDOUARD PHILIPPE PRÉSENTE LES CONCLUSIONS DE LA RÉFORME DES RETRAITES



Rupture conventionnelle

Désormais, l'administration comme l'agent sous statut de fonctionnaire peut demander la rupture conventionnelle « du contrat ». Un décret introduit, pour les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), une procédure de rupture conventionnelle à compter du 1^{er} janvier 2020. La loi prévoit une expérimentation sur six ans et pour les trois versants de la fonction publique. Il ne se limite pas seulement aux services en restructuration comme c'était le cas de l'indemnité de départ volontaire. Le décret fixe les règles et les montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Celui-ci indique un minimum allant d'un quart (1/4) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, jusqu'à trois cinquièmes (3/5) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans. Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à un douzième (1/12) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Aurait-on pu imaginer cela ? Est-ce fait pour nous rassurer ?



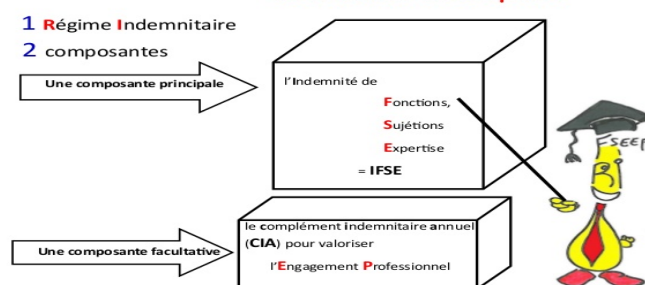
Extension des agences comptables au secteur public local et hospitalier

L'agence comptable procède aux paiements et aux encaissements des dépenses et recettes émis par l'exécutif. Elle est intégrée au sein de la structure de l'ordonnateur. Le comptable est placé sous l'autorité hiérarchique de l'ordonnateur. C'est donc la fin de la séparation « ordonnateur/comptable ». Le comptable jusqu'alors indépendant est soumis à la pression hiérarchique de l'ordonnateur. Quant aux agents affectés dans ces services qui dépendraient des agences comptables, ils seront détachés d'office pour la durée de la délégation, soit 3 ans.

RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est la remise en cause du principe de l'égalité de traitement à grades et fonctions identiques. Il remplacera notre régime indemnitaire actuel (IMT, IAT, IFTS, prime de rendement et ACF), par deux indemnités. Le CIA : complément indemnitaire annuel, fondé sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle. C'est la remise en cause de la garantie de maintien de la rémunération d'une année sur l'autre. L'IFSE : indemnité mensuelle de fonction, de sujétion et d'expertise, fixée par groupes de fonctions, à l'intérieur desquelles seront créés cinq paliers allant de « débutant » à « expert ». Elle sera attribuée individuellement. Avec les restructurations de services envisagées, les changements de postes subis, l'IFSE risque d'être revue à la baisse au gré de chacun de ces changements.

Le RIFSEEP c'est quoi ?



EMPLOIS 2020

Les représentants CGT ont décidé de ne pas participer au CTL du 14 janvier qui n'est qu'une chambre d'enregistrement des suppressions d'emploi. Nous ne souhaitons pas entendre le directeur se féliciter de suppressions qui sont moindres que celles des années précédentes alors que pour nous, 1 seule suppression d'emploi, c'est encore trop ! Alors que la situation des services se dégrade de plus en plus, l'annonce de 9 suppressions dans notre département est inadmissible !