



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

MARS 2022

QUOIQU'IL ARRIVE, QUOIQU'IL EN COÛTE...

La majorité des gouvernements « du monde d'avant » poursuit la même politique comme si une pandémie n'entravait pas nos vies, comme si la période récente n'avait pas montré toutes les limites de ce système capitaliste, ultra libéral et mondialisé à l'extrême, comme si la menace d'une guerre nucléaire n'était rien. Les inégalités au niveau mondial, européen et français continuent de se creuser. Selon le dernier rapport d'OXFAM :

- Depuis la pandémie de Covid, il y a un nouveau milliardaire toutes les 26 heures dans le monde alors que 160 millions de personnes sont tombées dans la pauvreté.
- Si quelqu'un avait pu économiser 8 000 € par jour depuis 1789, il n'arriverait aujourd'hui qu'à 1 % de la fortune de Bernard Arnault.
- À 62 ans, un quart des 5 % des plus pauvres en France sont déjà décédés.
- Les hommes détiennent plus de 50 % de richesses en plus des femmes.
- Le PDG de Sanofi gagne plus de 409 fois le salaire moyen d'une infirmière. Les questions climatiques, environnementales, de pauvreté, de pouvoir d'achat doivent en urgence être prises en charge et des solutions être mises en œuvre.

Dans les circonstances actuelles, il devrait être question du renforcement et du financement des services publics, socle des sociétés plus justes, levier essentiel pour lutter au quotidien contre les inégalités.

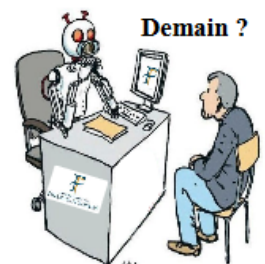
Il devrait être question de changement climatique sous l'angle de ces inégalités, 10 % des plus riches sont responsables de plus de 50 % des émissions à effet de serre quand les plus pauvres sont les premières victimes du réchauffement. Enfin il devrait être question d'une fiscalité plus juste, pesant avant tout sur celles et ceux qui n'auront pas assez de 100 vies pour dépenser leur fortune colossale.

Depuis la fusion DGI/DGCP, l'évaluation professionnelle a connu plusieurs évolutions qui l'ont sans cesse orientée vers plus d'individualisme, de course à la performance et de concurrence entre agents. La dernière en date découle directement de la Loi transformation de la Fonction Publique (LTFP) et de ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui ont remplacé l'ensemble de nos droits et garanties. L'entretien professionnel est devenu la pierre angulaire des LDG car c'est désormais la référence en matière de promotions, mobilité et régimes indemnitaires.

Or, depuis la suppression des réductions d'ancienneté (rappelez-vous: 0,2 correspondait à 1 mois et 0,6 à 3 mois), les agents se sont peu à peu désintéressés de la manière dont ils étaient évalués, vu qu'il n'y avait plus de « gain » directs et visibles de cette évaluation. Pour preuve, la chute drastique du nombre de recours en CAP Locales, malgré les attentions appelées de la CGT à chaque campagne d'évaluation.

Cet acte de gestion peut, en effet, être contesté devant la CAP compétente et devant le Tribunal administratif.

Dans ce nouveau contexte, il ne faut plus hésiter à faire si votre Compte-Rendu de l'Entretien Professionnel (CREP) ne reflète pas à sa juste valeur votre manière de servir.



! ATTENTION ! Un CREP avec des « réserves » pourra écartier l'agent d'une promotion, d'une mutation, voire diminuer son salaire !

MOBILITÉ

Les postes à profil se développent. Les candidats doivent joindre à leur demande leurs 3 derniers CREP ! Plus d'un tiers des inspecteurs y sont soumis. Certaines affectations ne se font plus que sur profil (A+).

De plus, l'instauration programmée de délais de séjours maximum d'affectation réserve à l'entretien professionnel également un rôle central. ●



Attention

PROMOTIONS

En ce qui concerne les TABLEAUX D'AVANCEMENT, les CREP sont regardés à la loupe. Aux conditions statutaires (ancienneté et grade/échelon) s'ajoutent 2 nouveaux critères issus des tableaux synoptiques des 3 derniers CREP :



Attention

=> pas de croix en "insuffisant"

=> une cotation minimale de 30 points.

Nouveau

sachant qu'une croix en "moyen" vaut 1 point, une en "bon", vaut 2 points, une en "très bon" vaut 3 points et une en "excellent" vaut 4 points.

Ainsi, un niveau moyen ou bon vous écartera du tableau d'avancement !

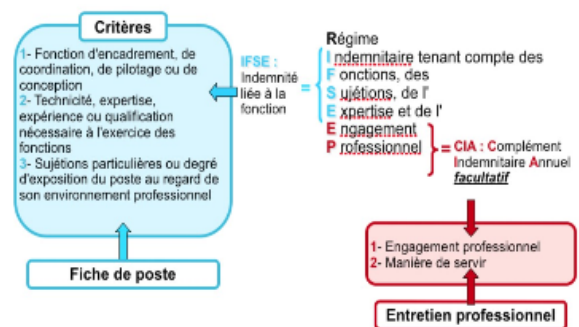
Pour les LISTES D'APTITUDE, là aussi, on compte les points. Sur les 5 dernières années, il faudra pas moins de 16 points chaque année, soit les 4 croix en "excellent".

De plus, l'appréciation générale devra développer l'excellence de la manière de servir (attention aux appréciations trop synthétiques) et être en adéquation avec les croix du tableau. ●

SALAIRES

La Loi de Transformation de la Fonction Publique prévoit la généralisation du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Force est de constater qu'il n'est toujours pas appliqué à la DGFIP. Les régulières mobilisations y sont pour quelque chose.

Ce nouveau régime indemnitaire aura vocation à remplacer l'IMT, l'IAT, l'IFTS, la Prime de rendement et l'ACF par 2 indemnités : l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) et le CIA (Complément Indemnitare Annuel), directement en lien avec la manière de servir, donc de l'entretien professionnel et du CREP. ●



La CGT est favorable à un système de notation qui prend en compte les valeurs du service public et promeut la caractère collectif de nos missions. L'évaluation doit être équitable, transparente, et surtout assortie de garanties, en particulier de véritables voies de recours.

Dans le cadre de votre évaluation, peut-être plus que pour le reste, ne restez pas isolés. Tournez-vous vers les militants de la CGT dès la proposition d'entretien, et ce jusqu'à un recours éventuel. ●

Intelligence Artificielle et Foncier Innovant à la DGFIP

Pourquoi parler des photos IGN, mais pas de celui qui s'en sert, c'est-à-dire Google ou sa filiale ? Les algorithmes ne sortent pas d'IGN...

Lutter contre les anomalies, c'est déjà ce que font les géomètres. Ils le feraient encore mieux sans toutes les suppressions d'emplois. « Les souhaits d'équité et de justice fiscale » ne font pas parti du glossaire de Google.

Et « faciliter la représentation sur le plan cadastral des bâtiments et des piscines » cela reste à prouver, avec quelles conséquences sur la qualité du plan ?

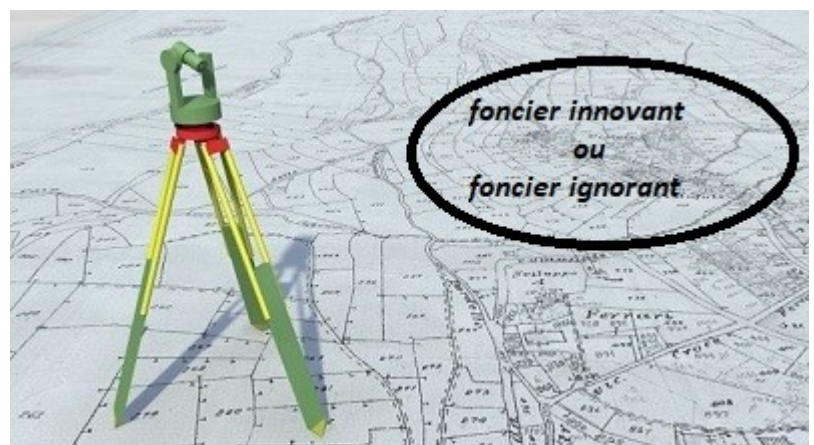
Quant à la vérification avant relance, les agents toujours moins nombreux ont déjà du mal à prendre en charge les déclarations actuelles reçues. Alors qui va se charger de cette vérification systématique sans délaissier une autre part des missions ?



QUID DU COÛT ? La DGFIP et certains directeurs aiment les interventions médiatiques mais peu la transparence : qui du coût ? Il serait question de 27 millions d'euros !! avec à la clé (c'est écrit dans le contrat) 300 suppressions de postes !! tout ceci ne valorise pas l'action de la DGFIP. Au mieux, cela valorise l'égo de quelques personnes, au pire, cela démantèle le service public au profit des entreprises privées.

Derrière les mots ronflants comme « intelligence artificielle » ou « algorithmes », il n'y a rien de nouveau, seulement de la dépense publique fort coûteuse et inutile. Inutile car l'innovation et la production d'outils nouveaux ne sont pas l'apanage des hautes sphères de notre administration. Les agents et notamment les géomètres (même s'ils passent pas en interview), ont souvent trouvé des solutions techniques, innovantes et intelligentes (humainement) pour remplir leurs missions. Et concernant cette détection automatique, en lien avec des données propres à la DGFIP, certains collègues sont depuis longtemps en mesure de faire l'équivalent...peut-être pas assez valorisant ou pas assez cher ?

Après les piscines, les cabanes de jardins...



ÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈ

Situation des agents de catégorie C de la Fonction Publique d'État.

Dans le cadre des mesures gouvernementales annoncées en juillet, la ministre Amélie de Montchalin a claironné de façon éhontée sur le niveau de l'augmentation salariale au bénéfice des agents de catégorie C, restant sourde à toutes revendications de mesures salariales générales dont le dégel immédiat de la valeur du point d'indice. Pour la CGT, toutes ces mesures sont loin de répondre aux aspirations des personnels et ne feront qu'aggraver le tassement de l'amplitude des carrières. Et les rajouts permanents de quelques points d'indice pour les 1er échelons C, ne consistent encore une fois qu'à s'aligner sur le SMIC. Le gouvernement a d'ailleurs été contraint de prendre un nouveau décret. Car si l'on déduit pour les 850 000 agents C de l'État, les 15€ octroyés au titre de la PSC, le gain mensuel se situe entre 25 et 85€ par l'octroi « d'une bonification d'ancienneté » d'un an et par des mesures de « revalorisation des bas salaires » et « d'accélération de carrière » sur les bas de grilles C.

AVATARS DU NRP : ON ENTRE DANS LE DUR !

Au bout de deux ans de déploiement, la mise en place du premier SGC de Vaison-La-Romaine est chaotique avec des agents au bord de la rupture. La création du SIP « Sud Vaucluse » (fusion d'Avignon et Cavaillon), chef d'œuvre technocratique, déconcerte les usagers et inquiète les collègues.

La géographie de cette usine à gaz vient encore de connaître un rebondissement inattendu. La mairie de l'Isle Sur La Sorgue s'est désistée, comprenant peut être un peu tard que le paiement de l'addition finale aurait été un peu trop salée ! Exit donc le SGC de l'Isle qui sera finalement installé à Avignon. Cela met fin à la situation baroque où les collectivités gardoises du grand Avignon auraient été gérées au sud du Vaucluse, mais fait disparaître toute implantation de la gestion publique entre Avignon et Pertuis ! Surtout, il arrive ce que nous redoutions depuis le départ : de très lourdes conséquences pour les collègues concernés.



En effet, les agents de la trésorerie de Cavaillon et de l'Isle, dont certains avaient anticipé dans leurs choix professionnels cette évolution seront les dindons de la farce.

Suite aux autres restructurations en cours sur le site de Cavaillon (fusion du SIP avec Avignon et du SIE avec Apt), les possibilités de rester sur place vont se réduire drastiquement. Pour les collègues de l'Isle, c'est pire, suite au torpillage progressif de nos garanties en matière de mutation, ils ne bénéficieront d'aucune priorité sauf celle de suivre la mission à Avignon ! Mais ça n'est pas tout : avec le projet de densification de la cité administrative avec l'arrivée de 140 fonctionnaires supplémentaires, il faut faire de la place.

Le PCE et le PCRП sont poussés dehors, vers Carpentras pour le premier et Cavaillon pour le second. En tout, c'est donc une trentaine de collègues dont les choix professionnels, voire les choix de vie, seront brutalement remis en cause. L'inhumanité et le cynisme de notre direction n'a donc plus de limite, nous ne sommes que des pions, corvéables et amovibles à merci, sans aucun respect pour notre conscience professionnelle et sans aucune reconnaissance pour le travail et les sacrifices accomplis depuis des années.

Plus personne n'est à l'abri !

Les retraités toujours dans l'action

Après le succès de la manifestation nationale qui a réuni plus de 25000 retraités à Paris le décembre, ils ont manifesté à nouveau le 24 mars à Marseille à l'appel de 6 syndicats et 3 associations de retraités.

Face à la dégradation de leur pouvoir d'achat avec un décrochage de près de 10% du niveau des pensions, la grande majorité des retraités voient leur niveau de vie se détériorer sans oublier les ponctions fiscales CSG et CRDS. Ils ont subi de plein fouet les effets de la pandémie qui a réduit l'accès aux soins. Le scandale ORPEA a enfin révélé la maltraitance des personnes âgées dépendantes. Il est inconcevable de percevoir 1000 euros de retraite par mois et souvent encore moins de 800 euros. Les organisations syndicales demandent l'indexation des pensions sur les salaires. Pour la CGT l'exigence est de 100€ comme première étape pour obtenir 300 euros par la suite ainsi que la création de lits dans les hôpitaux et dans les EPHAD publiques et la prise en charge de l'autonomie par l'assurance maladie et non par la création d'une cinquième branche.

