



UNE AVANCÉE...

FO est à plusieurs reprises intervenu en CTL pour que de nouveau soit proposée aux agents, une formation qui leur permette d'être plus à l'aise face à leur ordinateur. Car oui, là comme partout, nous ne sommes pas tous à égalité.

Un nouveau module baptisé "Mieux maîtriser l'informatique" a été créé localement. Si vous êtes de ceux qui bataillent quotidiennement avec leur ordinateur, demandez à y participer.



part de l'évaluateur.

Cela réduira un peu moins, le rôle de la CAP locale.

EDEN RH ne sera ouvert qu'à compter du 18 février... ceux qui sont reçus avant devront toute de même avoir connaissance des éléments de l'évaluateur par un récapitulatif. Les évaluateurs disposent de 6 semaines pour achever les entretiens professionnels.

COMMUNIQUÉ DE L'INTERSYNDICALE DES FONCTIONNAIRES

Les organisations syndicales de la Fonction publique CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES (*qui n'est pas là ?*) estiment urgent et indispensable que le gouvernement apporte des réponses fortes sur :

- L'amélioration du pouvoir d'achat, en priorité, par l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice ;
- L'amélioration du déroulement de carrière de tous les agents en commençant par l'abrogation immédiate du contingentement du dernier échelon de la catégorie C puis la refonte des grilles indiciaires des catégories C, B et A ;
- L'arrêt des suppressions d'emploi et des créations partout où c'est nécessaire ;
- Une véritable rupture par rapport à la RGPP ;
- L'abrogation du jour de carence ;
- L'amélioration et le renforcement du statut général, dans le respect des spécificités de chaque versant ;
- L'abandon de la loi HPST, et ce, afin de garantir l'exercice d'un véritable service public hospitalier.

Dans l'état actuel des choses et de ce dont elles ont connaissance, nos organisations syndicales affirment leur opposition à « l'acte III » de la décentralisation.

Sur ces sujets, elles constatent que, dans le cadre de l'agenda social ouvert depuis plusieurs mois, la Ministre se contente de déclarations d'intention alors même que la situation, déjà préoccupante, ne cesse de se dégrader.

Elles partagent la conviction que, sur ces enjeux essentiels, l'intervention la plus large possible des personnels est nécessaire pour obtenir des avancées significatives. En conséquence, elles affirment leur volonté de créer le rapport de force indispensable avec l'ensemble des personnels afin d'infléchir la politique du gouvernement. (...)

Si le gouvernement persiste dans ses orientations, elles prendront ensemble leurs responsabilités et envisageront tous les moyens d'action pour obtenir les réponses à leurs légitimes exigences.

RAPPEL – MANIFESTE DE L'AGENT

Avez-vous signé le manifeste de l'Agent des Finances Publiques ? Plutôt que de grogner chacun dans notre coin, cette pétition numérique est un moyen de s'exprimer pour TOUS les agents de la DGFIP.

Exprimez votre ras-le bol !

Ras-le-bol !



COMMUNIQUÉ DE LA CONFÉDÉRATION FO

La Confédération **FO**, après le succès du meeting du 24 janvier, entend maintenir la pression contre l'Accord National Interprofessionnel (ANI) "compétitivité et sécurisation" et sur la loi en préparation.

Pour **FO**, non seulement cet Accord National Interprofessionnel porte atteinte aux droits collectifs et individuels des salariés mais il accentue la remise en cause de la hiérarchie des normes. Sur notre site un tract qui vous explique la position de **FO** dans ce dossier [ici](#).

Alors que le projet de loi doit être examiné en conseil des ministres le 6 mars 2013, **FO va prendre contact avec l'autre confédération non signataire (la CGT) afin d'examiner les conditions permettant une action coordonnée et ciblée à l'initiative des deux confédérations non signataires.**

INFORMATIONS SUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

• du 11 au 18 février : réunions de cadrage (chacune présidée par un chef de service neutre car n'appartenant pas au secteur).

• 25 février : commission d'harmonisation.

• 22 mars : tout le dispositif doit être bouclé (les agents évalués devront alors avoir connaissance de la suite réservée à leur évaluation dans EDEN RH).

Localement, 3 personnes de la Direction assureront le nouveau rôle mis en place (dans la réforme de l'appréciation de la valeur professionnelle) désigné sous le terme d'autorité hiérarchique avec un potentiel de +600 agents chacun donc ! Tout est mis en place pour faire hésiter les agents à déposer un recours. Tout est cependant contestable, sauf les objectifs.

Tous les éléments contestés en CAP devront au préalable avoir été contestés devant l'autorité administrative (toutefois, de nouveaux arguments peuvent être apportés pour la CAPL). L'agent pourra se faire accompagner lors d'un entretien facultatif par le tiers de son choix. Bien entendu, les militants **FO DGFIP44** restent à votre disposition.

La Direction, localement, fait le choix de ne pas donner de bonification par l'autorité hiérarchique sauf dans le cas très exceptionnel d'une erreur manifeste de la



GPHS.

