



Section de la Haute-Garonne

CAPL no 1 du 13 juin 2018 : Recours sur les entretiens professionnels 2018 Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

2018 est le premier exercice pour lequel aucune réduction d'ancienneté ne sera accordée. En effet, Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) a institué un cadencement unique d'avancement avec un allongement de la durée de carrière. De plus, toujours attentif au bien-être des personnels, le ministre a décidé unilatéralement de décaler dans le temps une partie des mesures contenues dans PPCR soit l'octroi des quelques points d'indice prévu tout en maintenant l'abandon des cadencements accélérés. Pour rappel, l'Administration se devait de rester cohérente avec ses choix étant donné que la fin des bonifications est liée à la mise en place de PPCR.

Dans une période de recherches morbides d'économies chez les fonctionnaires où nous subissons déjà la hausse de la CSG et l'augmentation de la retenue pour pension (tous les ans depuis 2011 et jusqu'en 2020), la perspective d'une rémunération au mérite n'est pas de nature à rassurer les agents quant à leurs émoluments futurs.

Par ailleurs, la DGFIP, « exemplaire » dans les suppressions d'emplois, est au final quasiment la seule à les subir ! Pour cela, la Direction générale n'a d'autre ambition que d'assécher toujours plus notre réseau en proposant sans cesse des fermetures de sites et des restructurations. Celles-ci contribuent largement à désorganiser les postes et services et à dégrader les conditions de travail des agents.

C'est dans ce contexte que nous constatons une diminution des recours cette année (1 seul dossier pour le moment) qui atteste de la lassitude et d'une certaine résignation des IFip de notre département face à une Direction qui ne reconnaît pas les efforts accomplis quotidiennement dans l'accomplissement toujours plus difficile de nos missions. Pourtant, les élus **FO-DGFIP 31** conseillent à ces agents de ne pas hésiter à faire des recours si nécessaire compte tenu des enjeux en termes de promotions, d'attribution de postes ou de mission.

Les élus **FO-DGFIP 31** souhaitent également dénoncer la consigne visant à faire régresser les items du tableau synoptique à chaque changement de poste ou service. Cela est en totale contradiction avec les encouragements donnés à la mobilité, cette dernière devant officiellement faciliter l'avancement de carrière. Nous nous retrouvons

donc face à cet illogisme : il faut bouger pour progresser, mais le changement est synonyme de punition.

En conclusion, nous rappelons nos revendications :

FO-DGFIP et la Fédération Générale des Fonctionnaires FO exigent un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée pour que chacun puisse se situer et dénonce cette logique d'individualisation des carrières.

FO-DGFIP condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations,

FO-DGFIP condamne l'absence d'évaluation pour les agents présents moins de 180 jours par année d'activité évaluée et condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire préalable au recours en CAPL,

FO-DGFIP, réfute le salaire « au mérite » que la CAP 2022 introduira.

Et bien sûr, **FO-DGFIP** revendique :

- l'arrêt des suppressions d'emplois, restructurations et fermetures de sites, des moyens à la hauteur des enjeux d'un service public de qualité,
- la reconnaissance financière de nos qualifications et compétences.

