



Syndicat National **FORCE OUVRIERE**  
Des Finances Publiques

Section de la Haute-Garonne

## CAPL no 3 du 29/06/2017 : déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Suite à la mise en place du Parcours, Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) instituant une cadence unique d'avancement, cette année est la dernière où la catégorie C pourra bénéficier de réductions qui resteront utilisables selon les règles en vigueur, lors du prochain avancement d'échelon consécutif au reclassement du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Ces réductions d'ancienneté sont un enjeu primordial pour tous les agents et constituent une bouffée d'oxygène en matière de rémunération dans cette période d'austérité.

À compter de 2018 « gestion 2017 », la durée de séjour dans un échelon sera identique pour tous, incluant un allongement de la durée de carrière .

C'est pourquoi pour 2017, **FO-DGFIP 31** revendique la distribution de toutes les réserves locales qui, si elles ne sont pas distribuées aujourd'hui, seront perdues pour les agents des Finances Publiques de notre département. L'administration a déjà récupéré 485 mois de réductions d'ancienneté l'année dernière au détriment des contrôleurs des Finances Publiques, qui se sont rajoutés aux économies drastiques déjà appliquées. Ces bonifications constituent pour les agents le seul moyen d'obtenir une petite augmentation de leur rémunération (en dehors des aumônes de 0,6 % accordées en 2016 et 2017).

Les élus **FO-DGFIP 31** constatent le nombre de recours croissant ( 3 en 2016), qui traduit, au-delà d'une demande de reconnaissance du travail effectué, un mal être et un malaise grandissant des agents, comme nous vous le soulignons depuis quelques années.

Ce sont ces agents qui doivent faire face aux difficultés que rencontrent les postes ou services liées aux objectifs trop élevés, aux suppressions d'emplois et aux restructurations incessantes.

**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** condamne également PPCR qui porte gravement atteinte au statut de la Fonction publique, et imposé par le gouvernement dans la Fonction publique malgré l'opposition de la majorité des syndicats. Ce n'est tout simplement qu'un outil de plus pour dynamiser la Fonction publique et les statuts dans le cadre du renforcement de la politique d'austérité.

**FO-DGFIP**, réfute le salaire « à la tête du client » que le RIFSEEP 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.