

CAPLA

RECOURS

du 22 juin 2017

e-mail : fo.drifip44@dgfip.finances.gouv.fr

Compte-rendu



02 40 20 76 56



MOTION LIMINAIRE

Madame la Présidente,

Au nom de l'exemplarité subie par les personnels, la Direction Générale des Finances Publiques poursuit son travail de destruction méthodique du réseau et d'abandon programmé de missions en accélérant les fusions, restructurations, fermetures et suppressions de sites et de postes.

La Loire-Atlantique n'est pas en reste dans ce domaine : nous ne ferons pas l'affront ici de citer toutes les réorganisations des derniers mois que personne n'ignore !

Comme si cela ne suffisait pas, le Directeur Général a décidé de mener une attaque sans précédent en revisitant les règles de fonctionnement des instances paritaires en cours de mandature, règles qui avaient été négociées, acceptées et actées lors de la fusion.

Quelle conception du dialogue social !

En ce qui concerne l'approbation du nouveau règlement intérieur, réduire le temps accordé aux élus pour la préparation et le compte rendu des CAP Locales ne peut que dégrader définitivement la capacité des représentants des Personnels à défendre la carrière individuelle des agents.

C'est nier le travail et le rôle des représentants des personnels. C'est également nier leur légitimité : rappelons qu'au niveau national, c'est 85,88 % des agents qui ont voté aux dernières élections professionnelles ! Certains rêveraient de réaliser un tel score de participation !

La fusion des ex-administrations a abouti à une réduction de quasiment la moitié du nombre d'élus.

En outre, il est nécessaire que les suppléants s'imprègnent totalement des travaux des CAPL, afin d'acquérir l'expérience indispensable à la défense des personnels dans le cas où les titulaires seraient empêchés. Ces nouvelles règles nuisent donc, et avant tout, aux agents !

La réduction du temps de préparation alloué aux représentants et le non-remboursement des frais aux suppléants n'ayant pas voix délibérative, restreint grandement l'exercice de la représentation des personnels et aura pour conséquence concrète d'empêcher leur présence pour motifs économiques ou fera supporter aux organisations syndicales la charge du financement du dialogue social institutionnel.

Pour FO-DGFIP, par ce règlement intérieur, l'administration affiche clairement sa volonté d'affaiblir les syndicats pour permettre l'accélération des fusions et des suppressions de

services et d'emplois.

FO-DGFIP exige le retrait de ces nouvelles dispositions ! Mais on peut également s'interroger plus largement sur l'avenir des CAPL à la lecture des propos de notre nouveau président de la république dans le journal Acteurs Publics du 13 avril dernier : *« Le dialogue social doit être exemplaire au sein du service public. Il doit concilier des objectifs de concertation, de représentativité et d'efficacité. L'organisation des commissions administratives paritaires est perfectible à cet égard. Je suis favorable à un recentrage progressif du dialogue social sur les questions d'intérêt collectif, plutôt que sur les questions individuelles. »*

Traiter des questions individuelles est le propre des CAP nationales et locales. Aussi, pour FO, l'ambition affichée serait donc de les vider de leur substance, ce qui nécessite de remettre en cause nos règles de gestion actuelles.

Tout cela n'est pas sans lien avec la mise en œuvre du *Parcours Professionnel, Carrière et Rémunération* le trop fameux PPCR que nous avons rebaptisé en **Programme Pour Couler les Rémunérations** et de son acolyte le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), qui tendent vers l'harmonisation des statuts des trois versants de la fonction publique, dispositifs auxquels FO reste opposé.

Pour conclure sur ce point, FO votera **CONTRE** pour bien marquer son opposition face à cette attaque envers le paritarisme. Suite à la mise en place de PPCR instituant une cadence unique d'avancement, cette année est la dernière où les agents des catégories A et C pourront bénéficier de réductions. Ils rejoindront en cela les Cadres B qui subissent en 2017 leur première année blanche Pour eux, plus aucune reconnaissance, aucune réduction, rien, le néant ... en contrepartie d'un PPCR où ils n'ont gagné que des miettes ! Comment peut-on mépriser à ce point les femmes et les hommes qui chaque jour font un remarquable travail pour essayer de maintenir à flot un navire DGFIP qui prend l'eau de toute part.

Aujourd'hui la DGFIP instaure une nouvelle notion de la reconnaissance, comme disait Benjamin Constant : *« Il faut remercier les hommes le moins possible parce que la reconnaissance qu'on leur témoigne les persuade aisément qu'ils en font trop ! »*

Ces réductions d'ancienneté sont pourtant un enjeu primor-



-dial pour tous les agents et constitue une bouffée d'oxygène en matière de rémunération dans cette période d'austérité qui a déjà trop duré.

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... ce sont les agents eux-mêmes qui vont financer les avancées de carrière avec cet allongement ! C'est tout bénéfique pour la DGFIP !

Nous sommes bien loin du gagnant-gagnant claironné au moment de la fusion qui n'est elle pas si éloignée que ça ...

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

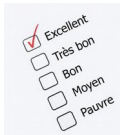
FO condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations.

FO 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 dénonce l'instauration de délais de gestion inférieurs aux délais légaux de recours.

FO rappelle également que PPCR imposé par le gouvernement dans la Fonction publique et malgré l'opposition de la majorité des syndicats, porte gravement atteinte au statut de la Fonction publique : 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 réfute le salaire « à la tête du client » que le RIFSEEP introduira.



Nombre d'inspecteurs évalués : 257

- 195 à l'échelon «variable»
- 62 à l'échelon terminal

La réserve de bonifications :

- 2 bonifications de 1 mois
- 0 bonification de 2 mois

Malgré les demandes des organisations syndicales en 2016, aucune bonification de 2 mois n'a été provisionnée cette année.

Il s'agit de la 2^{ème} année consécutive sans réduction de 2 mois.

6 dossiers de recours examinés en CAP A

6 dossiers de recours ont été traités lors de la CAP du 22/06/2017 (5 échelons variables et 1 échelon terminal).

Cette année, seuls 2 collègues, ont obtenu satisfaction partielle de leur demande.

Bon à savoir : Par principe, l'Autorité Hiérarchique n'accorde pas de réduction d'avancement (bonification d'1 ou 2 mois), seule la CAPL de recours est compétente.

Le traitement des recours par la CAP locale

	Demandes	Accord (partiel ou total)	Rejet
Modification du tableau synoptique (profil croix)	4		4
Appréciation générale	2		2
Bonification 1 mois	0	2	
Bonification 2 mois	5		5

En l'absence de bonifications de 2 mois disponibles, seules des réductions de 1 mois ont été attribuées. Pour ceux qui n'auraient pas obtenu ce qu'ils ont demandé, nous ne pouvons que les encourager à déposer un recours cette fois, au niveau national.

A compter de 2018, un nouveau système entrera en vigueur pour les cadres A, à savoir la suppression des bonifications.

Après la mise en place du passage obligé devant l'autorité hiérarchique, il s'agira de la seconde lame pour réduire les demandes de recours. **C'est étudié pour !**



En conclusion, FO revendique également :

- 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,
- le maintien des statuts particuliers gravement menacés par la mise en place du protocole PPCR,
- l'exclusion totale du dispositif RIFSEEP pour tous les agents.

Les élus en CAP locales de **FO** DGFIP 44

Le contexte



Les chiffres du 44 pour les A, B et C

- Nombre d'agents évalués dans le 44 : 1414
- Nombre total de recours : 15 (6A, 2B, 7C)



Les élus **FO** cadres A : Sophie LAINE (titulaire) Frédérique CAILLIERE (suppléante) Thomas CIRIONI (expert)
FO DGFIP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 (Versailles) 02 40 74 03 87 (Cambonne)