

Catégorie A

CAPN n°4 du 8 février 2017

Répartition des réductions d'ancienneté au titre de 2016 (gestion 2015) Dotations capital mois 2017 (gestion 2016)

La DGFIP choisi l'escalade et la provocation

Avant dernière CAPN concernant la distribution de réductions/majorations pour les inspecteurs des finances publiques puisque l'avancement, dans sa gestion actuelle, disparaîtra avec la mise en œuvre du PPCR que nous considérons comme un **P**rogramme **P**our **C**ouler les **R**émunérations.

Répartition des réductions-majorations d'ancienneté

Grade-Échelon	Nombre D'agents évalués	Réductions d'ancienneté				Majorations d'ancienneté			
		Nbre d'agents		Total	%	Nbre d'agents		Total	%
		1 mois	2 mois			1 mois	2 mois		
Inspecteurs des Finances Publiques									
01				0				0	
02				0				0	
03	402	206	54	260	64,7 %			0	
04	1 052	547	193	740	70,3 %	1	1	2	0,2 %
05	1 865	915	370	1 285	68,9 %	1		1	0,1 %
06	2 103	1 096	400	1 496	71,1 %	2		2	0,1 %
07	2 779	1 460	622	2 082	74,9 %	1	1	2	0,1 %
08	2 650	1 388	600	1 988	75,0 %		2	2	0,1 %
09	2 263	1 172	428	1 600	70,7 %	1	1	2	0,1 %
10	1 875	941	370	1 311	69,9 %	3		3	0,2 %
11	2 628	1 248	502	1 750	66,6 %	2	1	3	0,1 %
Inspecteurs Divisionnaires à titre Personnel									
01				0				0	
02	2			0				0	
Total	17 619	8 973	3 539	12 512	71,0 %	11	6	17	0,1 %

Dans leurs propos liminaires, les élus **F.O.-DGFIP**, de même que les autres organisations syndicales, ont demandé à ce que les documents de travail relatifs aux CAPN soient communiqués 8 jours avant la date de l'instance concernée, ainsi que le prévoit le règlement intérieur.

En réponse, le Président de la CAPN a tout d'abord soufflé le chaud, indiquant que « l'administration ne restait pas sourde aux légitimes revendications des OS », tout en constatant cependant que le climat était tendu. Et d'ajouter que « l'objectif de l'administration n'est pas la guerre et vous avez évoqué que vous prendrez différentes mesures. Il n'y a pas de volonté de surenchère de la part de l'administration. Il ne m'appartient pas de répondre à la place du directeur. Je sais juste que le directeur souhaite revenir à la norme. L'objectif est que l'on parvienne à faire fonctionner les CAPN ».

Puis il a soufflé le froid en portant un coup supplémentaire au dialogue social. En effet des mesures de rétorsions sont annoncées par la DGFIP. Les documents de travail pour la défense des dossiers des agents seront désormais exclusivement transmis de manière dématérialisée. Les élus devront les consulter à leur domicile à leurs frais ou sur leur lieu de travail sans confidentialité et à condition que leurs chefs de service l'acceptent. C'est une entrave à la liberté syndicale de s'organiser librement. C'est aussi et surtout interdire désormais aux agents de bénéficier d'une défense efficace de leurs dossiers.

Devant cette grossière provocation de la part de la DGFIP, l'ensemble des élus, après concertation et suspension de séance, a décidé de quitter la CAP. De ce fait, l'objet même de cette instance, à savoir la dotation en capital mois, n'a pas été abordé.

On ne dictera pas aux représentants du syndicat Force Ouvrière la manière de s'organiser. L'indépendance syndicale, chère à Force Ouvrière, c'est entre autres, de pouvoir s'organiser et de défendre librement les agents de la DGFIP.

Bilan répartition Inspecteurs et Inspecteurs divisionnaires à titre personnel

	Mois	Dotations R1		Dotations R2	
		Mois	Réductions d'ancienneté	Mois	Réductions d'ancienneté
Reliquat directions 2015	309	309	309		
Dotations 2016 – échelons variables – à répartir	16 324	9 224	9 224	7 100	3 550
Réductions d'ancienneté attribuées en 2016	16 051	8 973	8 973	7 078	3 539
Reliquat 2016 à reporter en 2017	273				
dont reliquat directions	253				
dont reliquat national	20				

Les élus **F.O.-DGFIP**

Yves LE VAILLANT - Véronique PECORINI - Bruno DEPREZ - Maryline SOUCHARD



Déclaration liminaire

Monsieur Le Président,

En 2016 la CGT Force Ouvrière qualifiait le projet de Loi travail d'inacceptable et dangereux pour les salariés. Cette Loi a été votée à coups de 49-3. Dès lors, en qualité d'organisations confédérées FO et la CGT ont saisi le 31 janvier l'OIT (Organisation Internationale du Travail). En effet la loi travail comporte de nombreuses dispositions contraires aux textes fondamentaux et internationaux auxquels la France est liée. Cette loi porte, entre autres, atteinte à

la liberté syndicale et au droit à une négociation collective libre et progressiste. C'est pourquoi une plainte commune FO et CGT est déposée auprès de L'OIT.

Jamais FO ne se résoudra à la remise en cause des dispositions du Code du travail protégeant les salariés. Au contraire, FO résistera aux côtés des travailleurs en mobilisant tous les outils à sa disposition, en maintenant le rapport de forces dans les négociations afin d'empêcher la régression des

droits des salariés et en se saisissant de tous les recours juridiques pertinents.

F.O. dénonce également d'une manière générale et au niveau interprofessionnel, les entraves et régressions au droit syndical. Prenons l'exemple des unions départementales des syndicats de l'Essonne qui sont mises en demeure de quitter leurs locaux, si tel n'était pas le cas les pouvoirs publics feraient appel aux forces de l'ordre. Est-ce digne d'une démocratie ? Non, il s'agit d'un pouvoir qui penche dangereusement vers le corporatisme en s'attaquant à un droit fondamental, celui dont dispose l'ensemble des salariés de s'organiser librement et de manière indépendante avec leurs organisations, pour défendre leurs intérêts matériels et moraux.

Nous en voulons pour preuve le contenu du rapport PÊCHEUR président de section au Conseil d'État (Rapport sur la Fonction Publique d'octobre 2013), qui s'attaque entre autres au paritarisme, les effets néfastes se font ressentir aujourd'hui.

À titre d'exemple, en page 132, La poursuite de la politique de fusion de corps (aujourd'hui PPCR) aboutira à une réduction du nombre de CAP, de même que le développement, dans certains cas, des CAP communes à plusieurs corps.

La simplification du mécanisme des avancements d'échelons supprime purement et simplement le système des réductions ou majorations d'anciennetés et en imposant des échelons fixes (et toujours PPCR).

Le rapporteur précise que cette voie allégerait au maximum les tâches de gestion et en conséquence la réduction des CAP, jugées selon Bernard PÊCHEUR particulièrement « chronophages » et assez largement privées de sens.

Enfin, il prône la déconcentration de la gestion des ressources humaines qui devrait permettre de rapprocher les CAP des autorités d'emploi et d'alléger la charge des CAP nationales.

En clair il s'attaque au statut de la Fonction Publique.

Au nom de l'exemplarité, la DGFIP va supporter en 2017 57,42 % des suppressions d'emplois (1 815 ETPT) alors qu'elle ne représente plus que 5,40 % des effectifs de la Fonction Publique d'État.

Comme toujours, les conditions de travail se dégradent. Pour faire face, la DGFIP est entrée dans une spirale infernale de fermetures de postes et de services, au mépris des besoins réels des contribuables et des usagers. Elle veut ainsi accréditer l'idée qu'en regroupant les services les conditions de travail seront meilleures, c'est un leurre. Au contraire, il sera plus facile de supprimer encore et encore des emplois.

L'administration justifie ces fermetures au motif que ces postes ne seraient plus viables, alors que cette dernière est la seule responsable de cette situation en

privant ces postes des moyens de fonctionner. De restructurations en suppressions de postes et services, de regroupements de missions en privatisations rampantes, la DGFIP abandonne ainsi le principe républicain de l'égalité d'accès de tous les citoyens sur l'ensemble du territoire.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2017, plus de 600 unités de proximité auront été rayées de la carte en 5 ans par les Directeurs généraux sous prétexte qu'elles n'atteignaient pas la taille critique. La méthode employée est toujours la même : les suppressions d'emplois mettent en péril le bon exercice des missions au sein des structures, ce qui permet aux directions locales d'en proposer la fermeture.

Avant d'aborder l'ordre du jour nous condamnons les modalités du dialogue social à la DGFIP qui découlent notamment de la réforme territoriale mise en place par les différents gouvernements.

Il en résulte aujourd'hui, une baisse drastique des temps de consultations et des CAP nationales privant ainsi les agents de la défense qu'ils sont en droit d'attendre de la part de leurs représentants.

Les élus ne seront plus en capacité de faire respecter les règles en vigueur.

À travers cette attaque sans précédent, c'est aux droits des agents, que le Directeur Général s'en prend en mettant en œuvre une politique définie par les gouvernements successifs.

Le Directeur Général aurait pu, s'il en avait eu la volonté, **maintenir ses engagements** définis à l'issue des élections du 4 décembre 2014 à l'égard des élus et des agents. Est-ce un gage de respect de la démocratie sociale de changer les règles du jeu en cours de partie au mépris des agents et de leurs représentants ? L'arrogance masquerait-elle la faiblesse ? De qui viennent les ordres ? Pourquoi un changement de cap si brutal ? À quoi obéit-il ? Nous demandons des explications pour notre compréhension, ce qui serait la moindre des choses.

F.O.-DGFIP considère que les combats ne sont jamais perdus et exige le retour aux dispositions mises en place au début de la mandature.

Cette revendication est tout à fait justifiée au regard de la diminution du nombre des élus en CAP nationale lors de la fusion DGI DGCP.

La médiocrité voire l'absence du dialogue social n'est pas de notre fait.

En ce qui concerne l'ordre du jour de la CAP :

- Sur l'Approbation du nouveau Règlement intérieur.
La seule petite avancée est la tenue d'un GT calendrier. À cet égard, nous noterons que le Directeur Général n'a pas daigné répondre aux observations formulées par **F.O.-DGFIP** le 27 janvier 2017 conformément à sa demande.

Nous réitérons notre opposition à la réduction unilatérale draconienne de la durée de préparation des CAPN qui conduira nécessairement à des dysfonctionnements préjudiciables au travail des élus, à la qualité du dialogue social et aux droits et garanties des agents.

De plus, La distinction de CAP Nationales « lourdes » donne à penser que toutes les CAP ne se vaudraient pas, ceci semble induire une hiérarchie dans les actes de gestion voire des catégories de personnel du plus mauvais effet et introduit des droits différenciés selon les CAP.

Par ailleurs nous demandons que conformément à l'article 7 du règlement intérieur, les documents qui se rapportent à l'ordre du jour de la CAP, soient adressés au moins huit jours avant la date de réunion. Ce délai devra être scrupuleusement respecté, ce qui n'a pas été le cas, loin s'en faut, notamment lors de la présente CAP. Si tel n'était pas le cas nous en tirerions les conséquences.

Pour conclure sur ce point, **F.O.-DGFIP** votera **CONTRE POUR BIEN MARQUER SON OPPOSITION FACE A CETTE ATTAQUE ENVERS LE PARITARISME.**

- sur la dotation capital mois : en cohérence avec nos revendications, nous ne discuterons pas de la répartition des dotations par échelons nous sommes dans le cadre d'une enveloppe fermée. Toutefois, nous constatons que les réductions d'ancienneté sont supérieures à 70 % pour les inspecteurs du 6^{ème} au 8^{ème} échelon.

Cette année est bien la dernière où les inspecteurs pourront bénéficier de réductions qui resteront utilisables selon les règles en vigueur, lors du prochain avancement d'échelon consécutif au reclassement du 1^{er} janvier 2017.

Nous déplorons que toutes les dotations n'aient pas été distribuées. Pour cette année nous revendiquons la distribution de toutes les réserves locales et nationales. Nous encouragerons les agents de catégorie A à faire appel si nécessaire avant la mise en place du nouveau dispositif dont nous ne connaissons toujours pas les contours exacts.

D'une manière générale la FGF FO et **F.O.-DGFIP** réclament un système de notation basé sur la valeur professionnelle de l'agent avec le maintien d'une note chiffrée pour que chacun puisse se situer sans contingentement des réductions d'ancienneté.

F.O.-DGFIP dénonce la logique d'individualisation des carrières.

Force Ouvrière rappelle également que le PPCR (Parcours Professionnel, Carrières, Rémunérations) imposé par le gouvernement dans la fonction publique (malgré l'opposition de la majorité des syndicats) porte gravement atteinte au statut de la fonction publique. PPCR est un instrument de dynamitage de la fonction publique et des statuts dans le cadre du renforcement de la politique d'austérité. **F.O.-DGFIP** réfute le salaire « à la tête du client » que le RIFSEEP introduira.

En conclusion, **F.O.-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,
- 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.

BULLETIN D'ADHESION



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP