



Syndicat **F**orce **O**uvrière DGFIP – Section de l'Oise  
DDFiP de l'Oise - 2 rue Molière - 60000 BEAUVAIS

**permanence le lundi**

Tél (répondeur) : 03-44-06-35-68

mail : [fo.ddfip60@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fo.ddfip60@dgfip.finances.gouv.fr)

web : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/060/>

## Déclaration liminaire **F.O.-DGFIP 60**

CTL du 15 mars 2018

Madame la Présidente,

Depuis le 1<sup>er</sup> février, du Président de la République au premier Ministre en passant par le Ministre de l'Action et des Comptes publics, chacun y va de sa petite phrase pour expliquer pourquoi il faut moderniser la Fonction publique au prétexte qu'elle ne serait plus adaptée à son époque.

Parmi les **annonces gouvernementales**, celle de la création d'un **plan de départs volontaires** pour les agents qui refuseraient une mobilité forcée a fait grand bruit. Ce plan concernerait 120 000 agents dans les services publics soumis à restructuration. Parallèlement, la DDFiP de l'Oise expérimente le "**suivi de compétences**" pour les vérificateurs en poste depuis plus de 5 ans, selon une procédure aussi surréaliste qu'infantilisante, dont l'issue risque d'être une invitation à la mobilité. Qu'avez-vous à nous dire sur la portée de ce dispositif ? Et pourquoi n'est-il pas présenté dans ce comité technique puisque nos brigades sont concernées ?

Nos ministres aiment les annonces qui font le buzz médiatique, quitte à faire passer les fonctionnaires pour des individus limités et rétrogrades, évoluant dans une administration ringardisée. Ainsi, ils ont volontairement oublié de dire que le départ volontaire est déjà possible dans la fonction publique, assorti du fameux "*pécule*" de Sarkozy.

Notre gouvernement veut que les "*fake news*" disparaissent, mais "*en même temps*" il se présente comme l'instigateur de la **rémunération au mérite**, alors même que le RIFSEEP<sup>1</sup> se répand et que le Statut Général de 1983 prévoit déjà dans son article 20 que "*les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services*". C'est d'ailleurs le cas pour une partie du régime indemnitaire. Une fois encore des agents réalisant le même travail, dans le même service risquent de ne plus être rémunérés de la même façon ce qui constitue une bien singulière conception de la justice et de l'égalité. La rémunération au mérite porte une atteinte grave au statut général et aux statuts particuliers et fera, comme PPCR, plus de déçus que de bénéficiaires. Sa mise en œuvre, en exacerbant la concurrence entre les agents au détriment du travail collectif et des missions de services publics, va accentuer la dégradation des conditions de travail et remettre en cause l'exercice quotidien des missions.

Ces annonces sont-elles plus de l'esbroufe que de véritables dangers ?

**La réussite de la grève du 22 mars orientera la réponse.**

1 Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Quant au **recours accru au contrat**, il se ferait au détriment du statut et des conditions de travail des collègues, contraints de former en permanence de nouveaux arrivants. Il s'agit là d'une proposition dont la logique est purement budgétaire, aboutissant là aussi à dissocier la rémunération du travail effectué.

Sans attendre les conclusions de CAP 2022<sup>2</sup> au sujet des **missions** qui pourraient être **privatisées ou abandonnées**, nous apprenons dans la presse que le facteur va pouvoir se faire payer 50€ pour passer 45 minutes à aider un contribuable à faire sa déclaration !!!

Enfin, nos ministres veulent un **dialogue social repensé**, c'est-à-dire délocalisé... jusqu'à atteindre le niveau du Préfet. Les CAP deviendraient des instances de recours, le CTL serait fusionné avec le CHS-CT, et les moyens alloués aux représentants des personnels pour défendre leurs intérêts très limités.

Les élus **F.O.**-DGFIP Oise constatent à regret que ces instances sont souvent dévoyées, utilisées pour cautionner des décisions mais rarement pour recueillir l'avis des élus en amont des projets.

Dans ce CTL par exemple, la DDFiP de l'Oise sollicite notre avis sur le plan de formation 2018 alors que celui-ci est en ligne sur l'intranet depuis le 5 février 2018.

### **Concernant les CAP Locales, le plan d'action de votre "séminaire" local est assassin !**

Page 13, vous proposez de *"communiquer les projets de mouvements locaux et les documents de travail soumis au dialogue social sous réserve des éléments de confidentialité qui s'imposent"*, par exemple les documents relatifs à la situation personnelle des agents. Pour notre syndicat, c'est une idée scandaleuse, qui vise dans le meilleur des cas à pallier la publication tardive des mouvements pour que les chefs de service puissent anticiper leur organisation de rentrée ; c'est donc une mauvaise réponse à une vraie question. Dans le pire des cas, c'est l'absence d'un certain syndicat en CAPL qui contraint les chefs de service portant la même étiquette à récupérer les documents par un autre biais, ce qui laisse supposer que la pratique a pu hélas être courante. Dans tous les cas, cela contrevient à la réglementation et nous vous demandons de ne pas appliquer cette disposition de votre vaste plan. L'article 39 du décret 82-451 stipule que *"les membres des commissions administratives sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité"*, ce qui inclut sans équivoque la parité administrative au même titre que la parité syndicale.

Plus loin, page 16, l'objectif est de consulter les chefs de service avant les prises de décision concernant leurs agents, en les associant en amont de la décision *"susceptible d'être débattue par la suite en CAPL"*. Cette dérogation exorbitante est assortie de contreparties : loyauté sans faille, stricte confidentialité, positionnement par rapport aux corporatismes... Tout ça n'a aucun sens, vous recréez des CAP officieuses entre le cadre et vous, Madame la Présidente, en bafouant complètement les décrets que vous devez faire appliquer en CAP, ainsi transformée en chambre d'enregistrement de vos petits arrangements entre amis.

Un séminaire et deux collèges pour en arriver là, trois jours passés à refaire le monde pour contourner des problèmes qui ne viennent pas de la tenue des CAP, mais de leurs dates trop tardives, et des effectifs trop contraints qui mettent tous vos chefs de service dans un état de stress permanent, portant des exigences devenues incompatibles avec les règles de gestion. Tout le monde veut des agents formés, dociles et en pleine forme. Personne ne veut d'un agent malade ou d'un contrôleur fragile, les temps partiels sont regardés de travers, des stratégies foireuses de dissuasion sont tentées, voire parfois des encouragements vers la sortie, par le mensonge, l'acharnement, le refus de congés, la dévalorisation, l'humiliation ou le mépris. Si toutes ces pratiques se voient de plus en plus dans l'Oise, c'est parce qu'il n'y a plus assez de personnels dans les services, ce n'est pas parce que les CAP ont lieu sans le droit de regard et la bénédiction des chefs de service.