



Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFIP en CAP Nationale

45-47 rue des Petites Ecuries
75484 Paris Cedex 10
Tel. : 01.47.70.91.69
contact@fo-dgfip.fr

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 5 du 10 février 2016

Catégorie A
CAPN n°4 du 5 février 2016

Répartition des réductions d'ancienneté au titre de 2015 Dotations capital mois 2016

En réponse aux diverses liminaires des organisations syndicales et notamment celle des élus FORCE OUVRIÈRE, le Président nous renvoie pour les questions de politique générale au CTR du 16 février, ainsi qu'aux différents GT sur les pôles métiers.

Au sujet du PPCR, il nous a été indiqué que les travaux débutent dans les bureaux RH concernés.

La question suivante a été posée par les seuls élus **F.O.-DGFIP** : « Est ce que les agents de la catégorie B de la DGFIP entreront bien dans le nouveau dispositif carrières PPCR à compter du 1^{er} janvier 2016 ? »

Le but étant de connaître si les bonifications distribuées lors de l'exercice 2016 - gestion 2015 seront prises en compte lors de la mise en place des nouveaux échelons du PPCR.

Le chef de bureau nous a répondu que le décret pour la catégorie B sera signé en juillet 2016 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Cependant, il n'a pas su nous préciser si les valorisations (bonifications) seraient prises en compte en 2016, sachant qu'il s'agit de la gestion 2015.

Les élus **F.O.-DGFIP** lui ont demandé que les bureaux RH concernés donnent rapidement et officiellement une réponse aux organisations syndicales afin de ne pas laisser les contrôleurs dans l'expectative.

Pour les catégories C et A, la mise en place s'opérera à compter du 1^{er} janvier 2017.

La délégation FO a également posé la question sur la nouvelle architecture de l'évaluation.

Aucune réponse n'est en mesure de nous être apportée si ce n'est que pour le recours hiérarchique, la DGFIP n'y est pas favorable.

Cependant sur ce point, la décision finale appartient à la DGAFP (Direction Générale des Agents de la Fonction Publique).

À la question des élus **F.O.-DGFIP** sur un éventuel impact des conditions d'accès au grade supérieur du fait de la modification de la grille, il nous a été répondu que probablement ces conditions évolueront également de manière à pénaliser le moins possible les agents.

En ce qui concerne les réserves non consommées de réductions d'ancienneté qui s'élèvent pour 2015 à 309 mois reliquat directions et 23 mois reliquat national, **F.O.-DGFIP** espère qu'aucun reliquat ne sera conservé pour l'exercice 2016, vu qu'une nouvelle fois le système d'évaluation est modifié.

Malgré le discours d'accompagnement de certaines OS, cette CAPN démontre une nouvelle fois que **F.O.** a eu raison de ne pas signer l'accord PPCR, véritable outil de destruction du statut.

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Le 26 janvier dernier, le taux de grévistes dans la Fonction Publique a atteint de 30 à 50 % dans certains secteurs. Une centaine de manifestations ont rassemblé plus de 150 000 agents. Cette journée d'action a été massivement suivie. La mobilisation des fonctionnaires des trois versants de la Fonction Publique illustre le malaise grandissant des personnels. Il convient de souligner que, les revendications et les appels à la grève ont débordé le cadre de la Fonction Publique. En effet, à l'appel de force Ouvrière et de la CGT, les salariés de la sécurité sociale se sont joints au mouvement.

Cette convergence met en exergue les intérêts communs de l'ensemble des salariés, à savoir la défense du code du travail et des conventions collectives pour les uns et des statuts pour les autres, sans oublier bien entendu, les salaires et la protection sociale.

Avant d'aborder les problématiques de la Fonction Publique, arrêtons-nous un instant sur la remise en cause du code du travail. La CGT Force Ouvrière rappelle son attachement social et républicain à la hiérarchie des normes ou au principe de faveur.

L'accord d'entreprise doit toujours rester supérieur à l'accord de branche, qui lui-même doit être plus favorable que le code du travail. Or, à travers l'exemple de la majoration du taux légal des heures supplémentaires, cette hiérarchie des normes n'existe plus.

L'accord ne serait plus négocié au niveau de la branche mais de l'entreprise où le rapport de force est le plus dur. À ce titre, FO revendique le maintien des accords de branche, qui notamment sont les seuls à couvrir les salariés des TPE (Très Petites Entreprises).

À travers cet exemple dans le secteur privé, on constate que l'attaque est d'ampleur et touche aux fondements des droits des salariés.

Dans les mois à venir, c'est l'architecture de tous les droits collectifs arrachés depuis des décennies par les salariés et leurs confédérations, qui est en jeu.

De ce point de vue, abordons, pour ce qui concerne les fonctionnaires en général, et ceux de la DGFIP en particulier, le protocole PPCR que le gouvernement entend mettre en place au pas de charge, et qui finalement est en lien avec l'ordre du jour de cette CAP, à savoir, le bilan relatif aux dotations nationales de réductions d'ancienneté.

En effet, le 17 décembre 2015 s'est tenu un groupe de travail, avec, pour ordre du jour, « la prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement d'échelon » et « le projet décret primes/points ». Le gouvernement supprime donc unilatéralement, toutes les possibilités d'avancement d'échelon qui sont plus favorables que l'ancienneté.

Une cadence unique d'avancement reposant par défaut, sur la seule ancienneté de service va se mettre en place.

Cette mesure est assortie de la « possibilité d'introduire un dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon » de manière très limitée. Il s'agit en fait, d'une véritable escroquerie.

Ainsi, l'avancement à l'ancienneté deviendrait la norme pour la grande majorité des agents. Cependant, loin de nous l'idée de défendre le système en vigueur actuellement, bien au contraire, nous le combattons et le condamnons.

À ce sujet, sous l'égide de sa Fédération Générale des Fonctionnaires, structure ad hoc de revendication en la matière, **F.O.-DGFIP** exige l'abrogation du décret Fonction Publique du 28 juillet 2010 instituant la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.

F.O.-DGFIP réitère sa revendication d'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, mais sans contingemment des réductions d'ancienneté.

F.O.-DGFIP dénonce cette logique d'individualisation des carrières. Selon le gouvernement, il faudrait, pour avoir une progression plus rapide de carrière d'abord avoir atteint « un certain pallier d'ancienneté de services, permettant de dresser un premier bilan de carrière ». En clair, tout le début de la carrière se déroulerait exclusivement à l'ancienneté.

Ensuite, selon le gouvernement « la reconnaissance de la valeur professionnelle » n'est valable que si elle profite à peu d'agents. Pour preuve il est mentionné que « l'accélération significative de la carrière ne vaut que si le nombre de bénéficiaires est encadré et ne s'étend pas à l'ensemble des personnels, quels que soient l'engagement et la valeur dont ils font preuve ».

Après le gel des salaires en vigueur depuis 2010, ce serait une nouvelle ponction de milliers, voire de dizaines de milliers d'euros selon les catégories, sur l'ensemble de la durée de la carrière des fonctionnaires.

C'est proprement scandaleux, il est à craindre, que lors des négociations sur les salaires de la Fonction Publique, la ministre LEBRANCHU, nous accorde des miettes d'une main pour nous reprendre des milliers d'euros de l'autre main.

Le détail du protocole PPCR confirme que FO a eu raison de ne pas le signer.

Il s'agit d'un instrument de dynamitage de la Fonction Publique et des statuts dans le cadre du renforcement de la politique d'austérité. Nous réfutons le salaire « à la tête du client », alors que les conditions, et les relations de travail se sont déjà très fortement dégradées ces dernières années sous l'effet du nouveau management. Les agents sont mis de plus en plus en concurrence entre eux.

Nous citerons quelques exemples qui illustrent les raisons pour lesquelles FO n'a pas voté ce protocole.

- l'intégration d'une part des primes dans le traitement est insignifiante, et de fait très insuffisante ;
- les mesures salariales sont inadmissibles car le gouvernement ne peut rien garantir après 2017.

Pour la Catégorie A :

Actuellement, à la DGFIP la grille indiciaire des inspecteurs comporte 12 échelons (de 349 à 658) et nous revendiquons la création d'un 13^{ème} échelon.

La Fonction Publique veut ramener la grille à partir de 2017 à 11 échelons mais augmenter la durée de carrière en la passant de 24 ans et 5 mois à 26 ans en augmentant les durées dans les échelons. Ce qui est inacceptable.

Même si FO prend acte de l'intégration des primes dans le traitement cela représentera, en 2017, un transfert indemnitaire de 4 points d'indice soit 4 X 4,63091 brut, ce qui est largement insuffisant voire insignifiant !

De plus, comment définir les conditions d'accès au grade supérieur avec les nouvelles grilles ?

Actuellement, les inspecteurs des Finances Publiques peuvent accéder au grade d'IP par concours à partir du 5^{ème} échelon avec au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A. Si on transpose avec les nouvelles grilles cela conduirait à ne prétendre au concours qu'au bout de 7,5 ans alors qu'actuellement les agents peuvent postuler à partir de 5 ans et 8 mois. (Article 17 du statut de la catégorie A).

Ce raisonnement vaudrait aussi pour les accès à la sélection au grade d'Inspecteur divisionnaire classe normale (Article 21 du statut).

Le choix s'opère parmi les inspecteurs de Finances Publiques ayant atteint au moins le 9^{ème} échelon et comptant au moins sept ans de services effectifs dans un corps de la catégorie A.

En ce moment, le déroulé de carrière amène au 9^{ème} échelon au bout de 15 ans et 3 mois. Avec le protocole PPCR, c'est bien au bout de 19 ans que l'inspecteur atteindra le 9^{ème} échelon.

De plus, une projection réalisée sur les 3 années : 2017, 2018, 2019 fait apparaître un écart de rémunération pour certains échelons de plusieurs centaines d'euros, ce n'est pas ce que l'on appelle du gagnant/gagnant.

Par ailleurs, nous vous demandons si les agents de la catégorie B de la DGFIP entreront bien dans le nouveau dispositif carrière PPCR à compter du 1^{er} janvier 2016 ?

Dans le cadre du reclassement des B en A lors d'une promotion par liste d'aptitude ou d'examen professionnel, quelles seront les modalités d'application avec le décret Jacob du 28/12/2006 n°2006-1827 ?

Le PPCR soulève également le problème du paritarisme. En effet, le réel objectif et le vrai danger pour le paritarisme réside dans la disparition, ou pour le moins, la diminution des CAP. En ce sens le **rapport de Bernard PÊCHEUR** mentionnait ce qui suit :

« la poursuite de la politique de fusion de corps 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 devrait, quant à elle, libérer du temps, le dispositif actuel étant particulièrement « chronophage » et largement privé de sens » et de poursuivre :

« Enfin, la déconcentration de la gestion des ressources humaines devrait permettre de rapprocher les CAP des autorités d'emploi et d'alléger la charge des CAP centrales ».

Force Ouvrière réaffirme son attachement indéfectible au paritarisme.

En conséquence, pour FO, au niveau Fonction Publique nos revendications sont claires :

- Démarrage de la grille indiciaire à 120 % du SMIC ;
- Augmentation de 8 % du point d'indice et attribution uniforme de 50 points sur l'ensemble de la grille indiciaire ;
- Aucune remise en cause statutaire ;
- Abandon de la réforme territoriale ;
- Refus de l'instauration de corps interministériels ;
- Intégration d'une part plus importante des primes dans le traitement.

À la DGFIP, le Directeur Général, non content de participer activement à la suppression de 2 130 emplois prévue au PLF 2016, impose une vague de restructurations, fusions et fermetures de postes et de services d'une ampleur sans précédent.

In fine, ces restructurations aboutiront forcément à des suppressions de postes et à la disparition de structures et donc de nos missions.

F.O.-DGFIP continue de s'opposer à toute fermeture de trésorerie C4 et à tout regroupement de SIE, SIP et SPF et n'acceptera aucun affaiblissement des missions de contrôle.

En conclusion, **F.O.-DGFIP** rappelle avec force les revendications suivantes :

- Arrêt des suppressions d'emplois.
- Maintien de l'intégralité des missions dans le ressort de la DGFIP.
- Arrêt des réorganisations et des restructurations.
- Demande d'un réel bilan contradictoire de la fusion.
- Une revalorisation immédiate du régime indemnitaire et l'arrêt de la RIFSEEP.

Les élus **F.O.-DGFIP** en CAPN

Yves LE VAILLANT – Véronique PECORINI

**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