



**Syndicat National Force Ouvrière
des Finances Publiques
Section des Côtes d'Armor**

Téléphone/Fax : 02.96.01.42.35

fo.ddfip22@dgfip.finances.gouv.fr

SITE WEB LOCAL: <http://www.fo-dgfip-sd.fr/022/>

**Déclaration Liminaire
CAPL n°1 Mouvement local et recours évaluation du 11/07/2016**

Monsieur le Président,

L'autoritarisme du gouvernement aura jalonné le parcours du texte de Loi travail jusqu'au passage en force à l'assemblée nationale par l'article 49-3. Il s'agit d'un déni de démocratie et d'un mépris affiché par le gouvernement pour l'ensemble des salariés de ce pays, qu'ils soient du privé ou du public. Face à ce que l'on peut qualifier d'imposture sociale, la cgt-Force Ouvrière ne lâchera pas le droit des salariés. A titre d'exemple, l'inversion de la hiérarchie des normes persiste concernant la durée du travail. Rien que sur ce point pour la cgt-FO c'est inacceptable. A ce sujet, dès le 1er avril 2015, lorsque le premier ministre a chargé Combrexelle de rédiger un rapport sur le Code du travail et la négociation collective, le secrétaire général de FO avait prévenu qu'une inversion de la hiérarchie des normes constituerait une «ligne rouge» pour FO.

Il serait illusoire d'imaginer dans le cadre de la Loi travail que seuls les droits et garanties des salariés du privé pourraient être remis en cause, tandis que le Statut Général, les statuts particuliers, et les droits et garanties induits resteraient immuables pour la Fonction Publique.

Il suffit pour s'en convaincre de se reporter à l'analyse des dispositions statutaires du PPCR (protocole parcours professionnel carrière rémunération) que FO a refusé de signer et qui prévoit notamment de développer la mobilité et la perméabilité totale entre les trois versants de la fonction publique grâce à la mise en place de statuts interministériels.

Le CPA (compte personnel d'activité) que le gouvernement souhaiterait voir transposé à la Fonction Publique est une nouvelle arme de destruction du statut des fonctionnaires.

Qu'il s'agisse de la Loi Travail ou des réformes structurelles en cours dans la Fonction publique et notamment à la DGFIP, tous ces projets relèvent de la même idéologie de «moins disant social». Ainsi FO rappelle que le dossier PPCR est une machine à faire des économies sur la masse salariale des agents. Ces derniers n'ont donc aucun intérêt à voir accélérer la mise en oeuvre des nouveaux échelonnements indiciaires.

A la DGFIP, les restructurations incessantes, liées aux suppressions d'emplois continues et à l'impact de la réforme territoriale, relèvent de la même logique de moins disant social et de rupture de l'égalité républicaine. La présentation des lignes directrices par le DGFIP ne fait que conforter notre analyse en la matière. Ainsi les Pôles interrégionaux en tous genres se généralisent, comme en témoigne la création de pôles de programmation. Pas de faux fuyant, le motif est avant tout budgétaire.

De plus ces créations de services supra départementaux risquent de modifier les règles de gestion et de les tirer vers le bas. A ce sujet nous serons très vigilant.

Depuis sa création en 2008, la DGFIP a perdu plus de 20 000 agents. C'est un véritable plan social qui ne dit pas son nom et qui asphyxie totalement les services, avec des conséquences désastreuses sur les conditions de travail des collègues. Cela va continuer en 2017, en effet le Projet de Loi de Finances prévoit la suppression de 1512 emplois au Ministère des Finances.

Cette politique crée une situation de plus en plus anxiogène pour les agents dont les conditions de travail ne cessent de se dégrader, comme le révèlent depuis plusieurs années les rapports des acteurs de prévention.

FO ne saurait accepter une telle situation sans devoir apporter des propositions d'action.

Mais dans cette grisaille ambiante point un rayon de soleil, une aube naissante. Le Grand Jour est arrivé. Les lignes directrices de la DGFIP nous ont enfin été révélées.

La seule chose qui restera compréhensible, dans le contenu de ce document, c'est la provocation et le renoncement qui transpirent de toutes ces lignes, montrant ainsi le décalage entre des politiques « hors sol » et des agents confrontés à la réalité.

Le premier point de l'ordre du jour de cette CAPL concerne les affectations des IFiP pour septembre 2016.

Au niveau national, nous constatons que le nombre de demandes de mutation augmente tous les ans. Si cette année, le taux de satisfaction augmente et passe ainsi à 44 %, il convient de le relativiser pour 2 raisons, d'une part, pour la DGFIP un agent est considéré comme satisfait dès lors qu'il a obtenu une mutation et d'autre part, le mouvement complémentaire a été supprimé.

A la DDFiP22, le nombre de 5 apports extérieurs est identique à celui de l'année 2015 mais en 2014 il était de 10.

D'année en année, la situation se dégrade dans les services en sous-effectif et la possibilité d'obtenir une mutation choisie se réduit.

Pour FO DGFIP, l'accroissement du nombre de demandes de mutation résulte, pour partie, de la volonté des agents de quitter leur poste en raison de leur mal-être.

L'analyse détaillée du projet présenté le 3 mai par les services centraux corrobore ce que nous dénonçons depuis la fusion, à savoir notamment:

- le gel des postes SPF (Service de Publicité Foncière)
- le gel des postes comptables de catégorie C4 ;

Ainsi, au niveau national 61 postes ont été gelés au projet et les Côtes d'Armor se distinguent avec deux gels dont celui de chef de poste à PLOUARET. Sur ce point, la DDFiP a agi avec précipitation en prenant la responsabilité de geler le poste avant le projet de mouvement national et en anticipant ainsi la fermeture. Cependant, c'était sans compter sur les élus, la population et l'intersyndicale qui tiennent fermement à leurs services publics de proximité et en assurent leurs défenses. Maintenant que la DDFiP s'est privée de l'apport d'un chef de poste, que compte-t-elle faire pour palier cette vacance ? Nous attendons des explications. Les agents, les élus et la population ne comprendraient pas l'absence de chef de poste dans cette trésorerie.

La diminution des effectifs au niveau national se répercute bien entendu au niveau local. Pour illustrer nos propos, le nombre d'inspecteurs figurant au TAGERFIP dans les Côtes d'Armor est passé de 123 en 2015 à 120 en 2016. Parallèlement, l'effectif réel pondéré a diminué de 3,8 agents.

Force est de constater que, suite au mouvement national, aucun poste n'a été pourvu en contrôle à Saint Brieuc. Par conséquent 4 postes d'inspecteurs dans les brigades de vérification à Saint Brieuc sont vacants à l'ouverture de cette CAPL. Allez-vous les pourvoir avec des ALD et à quelle hauteur?

A propos des ALD, nous constatons que leur nombre est en constante augmentation au plan national, passant de 7,45 % en 2014 à 10,34 % en 2016. Au niveau local le nombre d'inspecteurs ALD, 16 (nombre aux projets) est stable, par rapport à 2015, cependant son pourcentage augmente en raison de la diminution du nombre d'IFiP.

ALD ne doit en aucun cas signifier affectation de Longue Durée.

De plus, nous serons attentifs à ce que les ALD ne soient pas utilisés comme des EDR, sans leur verser pour autant le régime indemnitaire correspondant.

Nous dénonçons ces affectations précaires qui pénalisent les agents dans leurs vies professionnelles et familiales.

Les seules bénéficiaires sont les Directions qui peuvent déplacer ces agents sans recours possible de ces dernières qui sont placés hors champ du paritarisme. S'agit-il des prémices de la mobilité prévue par la réforme territoriale ?

A cet égard, nous demandons qu'avant les prochaines CAPL d'affectations, les fiches de souhait des ALD nous soient communiquées.

Le second point de l'ordre du jour porte sur les recours des évaluations.

Il s'agit de la dernière CAPL de recours dans cette configuration d'évaluation.

Le gouvernement a décidé de supprimer 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 défendre le système en vigueur actuellement, bien au contraire nous le combattons.

A 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 contingentement 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.

Pour conclure sur ce point de l'ordre du jour, une fois de plus nous demandons que les dotations soient intégralement distribuées. La constitution de réserves est inacceptable, d'autant plus que les bonifications constituent pour les agents le seul moyen d'avoir une petite augmentation de leur rémunération, gel du point d'indice oblige.

Enfin, **F.O.-DGFIP** rappelle son attachement à des règles de gestion qui profitent à tous les agents, à savoir :

- une affectation la plus fine possible,
- 2 véritables mouvements par an ainsi qu'un mouvement spécifique sur poste,

F.O.-DGFIP exige *que* tous les postes vacants soient pourvus dès lors qu'ils sont sollicités par un agent.

F.O.-DGFIP exige *l'appel* de la totalité des listes complémentaires à tous les concours A, B et C. afin de combler partiellement le déficit chronique du nombre d'agents.