



Section de la Haute-Garonne

DECLARATION LIMINAIRE A LA CAPL 3 DU 4 JUILLET 2016

Monsieur le Président,

En ouverture de cette CAPL, les élus **Force Ouvrière** rappellent 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.

Concernant le code du travail, **Force Ouvrière** rappelle son attachement social et républicain à la hiérarchie des normes ou au principe de faveur qui impliquent que l'accord d'entreprise ne doit, en aucun cas, être moins favorable qu'un accord de branche.

En s'attaquant à ce principe, le gouvernement remet en cause l'architecture des droits collectifs gagnés de haute lutte par les salariés.

Cette régression sociale qui touche aujourd'hui le niveau de protection des salariés du privé, en leur faisant croire que la Loi Travail leur apportera en compensation de nouveaux droits, trouve son pendant avec le fameux protocole PPCR au niveau de la Fonction Publique que le gouvernement a décidé de mettre en place au pas de charge.

Mobilité forcée, Indemnité d'Exercice des Fonctions (IEF ancienne PFR) visant à harmoniser les régimes indemnitaires en les tirant vers le bas, baisse continue du pouvoir d'achat, diminution des taux de promotion intra et inter catégorielle voilà ce qui se profile pour demain...

Comme nous l'avions déjà évoqué lors du dernier comité technique, dans ce contexte, l'évaluation et son corollaire : le gain de mois à l'avancement, deviennent un enjeu pour tous les agents, seule bouffée d'oxygène dans cette période d'austérité.

Dans la mesure, où les suppressions d'emplois successives, ont fini par retirer toute marge de manœuvre en termes d'organisation du travail, évaluer les agents

et surtout les valoriser par rapport à la réalisation d'objectifs et l'obtention de résultats, ne peut relever que de l'arbitraire.

Le décret de 2010 a modifié les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État en supprimant l'évaluation notation avancement, système imparfait déjà condamné par **Force Ouvrière**. La notation chiffrée a ainsi disparu pour faire place à un entretien professionnel des agents des finances publiques depuis le 1er janvier 2013.

La procédure de recours se trouve profondément modifiée et singulièrement compliquée. C'est à ce niveau que réside le véritable objectif de ce décret. Cette procédure de recours constitue une véritable course de fond avec obstacles. Cette réforme n'est en aucun cas destinée à favoriser l'expression des agents puisque les évaluateurs ont été invités par l'instruction à préparer le compte rendu de l'entretien avant même son déroulement. L'entretien d'évaluation devient un acte de contractualisation que nous dénonçons. En effet pour contractualiser, il faut traiter d'égal à égal.

Or en raison d'un lien de subordination entre le chef de service et l'agent qui est seul face à ce dernier, les dés sont pipés d'emblée.

Puis la condition du recours hiérarchique préalable décourage nombre d'agents de se lancer dans cette procédure.

Dans ces conditions, il ne nous semble pas tolérable que la direction locale ne distribue pas la totalité des réserves qu'elle a constituées. En effet, les bonifications constituent pour les agents le seul moyen d'avoir une légère augmentation de leur rémunération, gel du point d'indice oblige.

Pour toutes ces raisons, **FO-DGFIP** demande l'abrogation du décret Fonction Publique du 28 juillet 2010.

FO-DGFIP réitère sa revendication d'un nouveau système d'évaluation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, sans contingentement des réductions et valorisations d'ancienneté.