



Section de la Gironde

Bordeaux, le 12/06/2017

Déclaration liminaire

Monsieur le président,

Au nom de l'exemplarité subie par les personnels, la Direction Générale des Finances Publiques poursuit son travail de destruction méthodique du réseau et d'abandon programmé de missions en accélérant les fusions, restructurations, fermetures et suppressions de sites et de postes avec comme conséquence directe un éloignement physique d'une frange de la population fragilisée et des élus locaux.

Comme si cela ne suffisait pas, dans le cadre du dialogue social, le Directeur Général a décidé de mener une attaque sans précédent en revisitant les règles de fonctionnement des instances paritaires en cours de mandatures. Ces règles qui avaient été négociées, acceptées et actées lors de la fusion.

En ce qui concerne l'approbation du nouveau règlement intérieur, réduire le temps accordé aux élus pour la préparation et le compte rendu des CAPL ne peut que dégrader définitivement la capacité des délégués syndicaux représentants du personnel à défendre la carrière individuelle des agents. C'est nier le travail et le rôle des représentants des personnels et un manque de respect vis à vis des collègues que nous représentons et qui nous ont élus.

La fusion des ex-administrations a abouti à une réduction de quasiment la moitié du nombre d'élus.

En outre, il est nécessaire que les suppléants s'imprègnent totalement des travaux des CAPL, afin d'acquérir l'expérience indispensable à la défense des personnels dans le cas où les titulaires seraient empêchés. Ces nouvelles règles nuisent donc, et avant tout, aux agents !

La réduction du temps de préparation alloué aux représentants et le non-remboursement des frais aux suppléants n'ayant pas voix délibérative restreint grandement l'exercice de la représentation des personnels et aura pour conséquence concrète d'empêcher leur présence pour motifs économiques ou fera supporter aux organisations syndicales la charge du financement du dialogue social institutionnel.

Pour FO-DGFIP, par ce règlement intérieur, l'administration affiche clairement sa volonté d'affaiblir les syndicats pour permettre l'accélération des fusions et des suppressions de services et d'emplois.

FO-DGFIP exige le retrait de ces nouvelles dispositions.

Mais on peut également s'interroger plus largement sur l'avenir des CAPL à la lecture des propos de notre nouveau président de la république dans le journal Acteurs Publics du 13 avril dernier : « Le dialogue social doit être exemplaire au sein du service public. Il doit concilier des objectifs de concertation, de représentativité et d'efficacité. L'organisation des commissions administratives paritaires est perfectible à cet égard. Je suis favorable à un recentrage progressif du dialogue social sur les questions d'intérêt collectif, plutôt que sur les questions individuelles. »

Monsieur le président, traiter des questions individuelles est le propre des CAPL. Aussi, pour **FO-DGFIP**, l'ambition affichée serait donc de les vider de leur substance, ce qui nécessite de remettre en cause nos règles de gestion actuelles.

Tout cela n'est pas sans lien avec la mise en œuvre de PPCR, *Parcours Professionnel, Carrière et Rémunération*, et du RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, qui tendent vers l'harmonisation des statuts des trois versants de la fonction publique, dispositifs auxquels Force Ouvrière reste opposé.

Pour conclure sur ce point, **FODGFIP** votera **CONTRE** pour bien marquer son opposition face à cette attaque envers le paritarisme.

Suite à la mise en place de PPCR instituant une cadence unique d'avancement, cette année est la dernière où les agents de la catégorie C pourront bénéficier de réductions qui resteront utilisables selon les règles en vigueur, lors du prochain avancement d'échelon consécutif au reclassement du 1er janvier 2017.

Ces réductions d'ancienneté sont un enjeu primordial pour tous les agents et constituent une bouffée d'oxygène en matière de rémunération dans cette période d'austérité.

À compter de 2018 « gestion 2017 », la durée de séjurer dans un échelon sera identique pour tous, incluant un allongement de la durée de carrière pour atteindre le grade/échelon sommital à savoir AAPFIP de 1ère classe 10ème échelon (IM 466).

Pour 2017, **F.O.-DGFIP** revendique la distribution de toutes les réserves locales.

F.O.-DGFIP et la Fédération Générale des Fonctionnaires **F.O.** exigent 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 et dénonce cette logique d'individualisation des carrières.

F.O.-DGFIP condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations.

F.O.-DGFIP condamne l'absence d'évaluation pour les agents présents moins de 180 jours par année d'activité évaluée et condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire préalable au recours en CAPL.

F.O.-DGFIP dénonce l'instauration de délais de gestion inférieurs aux délais légaux de recours.

F.O.-DGFIP rappelle également que PPCR (Parcours Professionnel, Carrières, Rémunérations) imposé par le gouvernement dans la Fonction publique et malgré l'opposition de la majorité des

syndicats, porte gravement atteinte au statut de la Fonction publique. Ce n'est tout simplement qu'un outil de plus pour dynamiser la Fonction publique et les 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 et compétences,
- 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.