



DECLARATION LIMINAIRE

CAPL 1

29/06/2017

Monsieur le Président,

Au nom de l'exemplarité subie par les personnels, la DGFIP 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.

Le CTL du 5 juillet viendra malheureusement apporter son nouveau lot de désolations et de désillusions.

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 unilatéralement les règles de fonctionnement des instances paritaires en cours de mandatures. Ces règles qui avaient été négociées, acceptées et actées lors de la fusion...

Les 2 grands changements sont :

- le temps de préparation et de compte rendu sont divisés par deux, ce qui porte atteinte au travail de nos élus quant à la défense des dossiers personnels des agents,
- les suppléants ne sont plus remboursés de leur frais de déplacement. La DG se défait de ses engagements sur les organisations syndicales qui devront prendre en charge ces frais.

Ces nouvelles mesures, mises en place en cours de mandature, ont donc été imposées et sont la traduction du peu de considération accordée au dialogue social, pourtant tant vanté, en affichage, par la classe politique comme par les directeurs administratifs exécutants.

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 les droits individuels 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.

Les suppléants n'agissaient pas jusqu'ici en CAPL comme des potiches !!!

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 !**

Il est clair que les nouveaux règlements intérieurs imposés par notre Directeur général sont simplement destinés à empêcher les élus des personnels que nous sommes, de pouvoir préparer les réunions institutionnelles et travailler de manière constructive.

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 .

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.**

Les élus, suppléants et l'expert FO DGFIP 67 voteront évidemment contre le nouveau règlement intérieur.

S'agissant des recours en révision de l'évaluation 2017, la direction a fait très fort cette année !

- pas de recours en catégorie C
- 2 recours en catégorie B
- 1 recours en catégorie A

C'est du jamais vu !

Bien évidemment, personne ne peut croire qu'il n'y a pratiquement pas de recours car tous les agents du département sont satisfaits de l'évaluation !

Pour expliquer cette situation, nous avons fait 2 constats, à partir des évaluations que certains collègues nous ont montrés, même sans faire de recours hiérarchiques :

- le ton et les termes utilisés par les évaluateurs se sont très fortement durcis et les réponses de l'administration lors des recours enfoncent le clou plus fortement que par le passé
- de plus en plus de collègues sont déçus, certains étant même dégoûtés, par leur évaluation mais ne la conteste pas car ils ont le sentiment de ne plus avoir à attendre grand-chose de la DGFIP et de leur direction. Et c'est très dommageable !

Les carrières sont à l'arrêt quelle que soit la catégorie, sauf celles des A++, les rémunérations ont été gelées pendant 7 ans, la DGFIP est en réformes permanentes depuis 10 ans, chaque année plus de 2000 emplois sont supprimés, chaque année apporte son lot de fusions, restructurations et suppressions de services...

Dans ce contexte, le durcissement des évaluations et le manque de reconnaissance ajoute à la démotivation qui s'incruste peu à peu dans nos services, que vous le vouliez ou non.

La mise en place de PPCR instituant une cadence unique d'avancement ne vas pas améliorer les choses...

Cette année, les agents de catégorie B n'ont pu bénéficier de bonifications.

Cette année est la dernière où les agents de la catégorie C et A 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 séjour dans un échelon sera identique pour tous, incluant un allongement de la durée de carrière pour chaque agent administratif, chaque contrôleur, chaque inspecteur.

F.O.-DGFIP 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 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 y compris les inspecteurs.