



# **Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques**

## **SECTION DU RHONE**

### **COMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE LOCALE N° 3**

**des 14 et 18 Juin 2010**

#### **Déclaration Liminaire**

Monsieur le Président,

Cette CAPL se déroule dans un contexte particulier, celui de la remise en cause des droits et garanties des fonctionnaires et des salariés du privé.

Il est impossible de ne pas rappeler ce contexte avant de commencer cette CAP.

Les pistes suivies par le Gouvernement sur le sujet des retraites augurent d'un recul social inacceptable : allongement de la durée de cotisation, report de l'âge de départ en retraite à 60 ans, remise en cause du code des pensions pour la fonction publique et augmentation de la cotisation retraites sans contrepartie salariales.

La contribution annoncée sur les plus hauts revenus laisse craindre pour FO qu'elle ne soit qu'une recette de poche.

Aussi, FORCE OUVRIERE appelle à 24 heures de grève interprofessionnelle franche, public et privé sur la journée du 15 juin 2010 ; jour de l'annonce des mesures du gouvernement.

On peut et on doit :

- préserver le droit à la retraite à 60 ans
- bloquer tout allongement de la durée de cotisation
- maintenir le système solidaire de la répartition
- maintenir le code des pensions
- revaloriser les pensions

Au sein de la Fonction publique, l'ensemble des fonctionnaires seront une fois de plus les plus sévèrement touchés par la régression sociale programmée que veut imposer le gouvernement.

Le gouvernement amplifie aujourd'hui ses attaques contre les fonctionnaires, qu'il estime toujours « privilégiés » et qu'il privilégie bien dans ses attaques, pour mieux poursuivre demain celles contre l'ensemble du monde du travail.

**S'agissant plus particulièrement de l'ordre du jour de cette CAP, FODGFIP tient à rappeler son opposition au mode de notation instauré par le décret du 29 avril 2002, au décret du 17 septembre 2007 qui supprime à terme la note chiffrée, seule garantie pour les agents de se situer dans leur corps et leur grade.**

**FORCE OUVRIERE, à maintes reprises, a expliqué et exprimé son opposition au décret de 2002, qui a mis en place l'actuelle notation.**

**l'application du décret du 29 avril 2002 qui rend obligatoire dans la Fonction Publique l'entretien annuel d'évaluation, couplée à l'instauration d'un système de note de référence, par grade-échelon, dont l'évolution peut varier positivement ou négativement, pose les bases d'un système de rémunération au mérite et plus exactement, au « rendement ».**

**Chaque agent se voit fixer chaque année des objectifs pour l'année à venir, dont la plus ou moins bonne réalisation, conditionnera sa prochaine notation.**

**Comment peut-on prétendre reconnaître ainsi, les compétences professionnelles des agents, alors même que des quotas limitent les bonifications de points à attribuer et que comparé à l'ancien système, on réduit le pourcentage d'agents pouvant en bénéficier ?**

**Comment peut-on prétendre rendre plus lisible le système de notation tout en introduisant un distinguo dans les variations de note proposées ?**

**Comment le notateur peut-il apprécier le mérite respectif de chacun de ses agents, alors même que la globalisation des tâches se fait toujours plus importante ?**

**Car en effet qu'est-ce qu'un agent méritant dans le contexte actuel de réforme permanente et de remise en cause de nos missions ?**

**L'attribution de la note pivot pour 50 % des agents est une aberration car cette notation ne prend pas en compte leur manière de servir appréciée favorablement et « sacrifie » un certain nombre d'agent pour cause de quota.**

**Ces agents ont pourtant effectué leur travail dans des conditions souvent très difficiles dans une administration en perpétuelle réforme, en perte croissante d'emplois donc en augmentation de charges pour tous les agents.**

**Pour FODGFIP, il est temps de reconnaître concrètement et non verbalement les compétences et le mérite des agents de la DGFIP.**

**De plus l'attribution de la note pivot aux agents ayant bénéficié d'une majoration de +0.06 l'année dernière alors que la valeur professionnelle de l'agent et son engagement demeurent les mêmes n'a pas de justification mais surtout peut être considérée comme une baisse de note.**

**L'incompréhension des agents est totale et l'amertume est grande de n'être pas considérés à hauteur de leur investissement fourni et se trouver écartés d'une majoration positive sur le seul argument du quota de majorations disponible.**

**Si nous tenons à remercier nos interlocuteurs des ressources humaines pour leur disponibilité et la préparation en amont des dossiers; nous ne pouvons que déplorer cette année encore, l'application stricto sensu du délai de consultation des dossiers et de la préparation des dossiers à défendre.**

**La DRFIP du Rhône s'en est tenue au délai de consultation strict minimum prévu par les textes et la charte du dialogue social, soit 8 jours avant la tenue de la CAPL confirmant ainsi qu'au fil des années ce délai est devenu la règle en la matière.**

**De plus, Monsieur le président, nous vous demandons d'accorder une plus grande attention et une priorité à la mise en place du calendrier des CAP, en effet si la DRFIP du Rhône a mis en place un calendrier concerté, il est évident que cette réunion était trop proche des dates limites imposé pour les CAPL de notation ce qui réduisait d'autant les possibilités de jours des réunions.**

**Les dates limites de tenue des CAPL locales sont connues et publiées plusieurs mois à l'avance, ce qui permet l'établissement plus en amont d'un calendrier concerté, ce que vous nous demandons.**

**"**

**Les représentants FO DGFIP**

**Thierry MALOSSE**

**Michel GINESTE**