



Déclaration liminaire des élus de la CGT Finances Publiques

CAP nationale C des 28, 30 novembre et 1^{er} décembre 2017

Révision de l'évaluation professionnelle des AAP

2^{ème} classe année 2017

(gestion 2016)

Les projets de loi de finances et de loi de finances de la Sécurité Sociale confirment définitivement qu'Emmanuel Macron est le président des plus fortunés.

Le budget 2018 chiffre à 15 milliards les coupes budgétaires : 7 milliards pour l'État, 5 milliards pour la Sécurité Sociale et 3 milliards pour les collectivités locales.

Ce budget s'inscrit dans la politique de réduction des dépenses de l'État voulu par Emmanuel Macron dans la lignée de son prédécesseur.

Il compte durant les premières années de son mandat présidentiel réduire de 60 milliards le budget de l'État et son corollaire la suppression de 120 000 postes dans la fonction publique ...

Les reculs programmés en 2018 pour les salariés du privé et du public, les jeunes, les chômeurs, les personnes en situation de précarité, les retraités sont légions :

- ▶ Baisse des APL ;
- ▶ Suppression sans aucun préavis de 150 000 contrats aidés ;
- ▶ Fiscalisation de la sécurité sociale à travers l'augmentation de la CSG qui à terme doit se substituer aux cotisations salariales ;
- ▶ Remise en cause du système de retraite par répartition et remise en cause du code des pensions pour les fonctionnaires...
- ▶ Casse du code du travail à travers la loi dite « travail » ;
- ▶ Remise en cause des allocations chômage ;
- ▶ Baisse de l'impôt sur les sociétés...

Pour les fonctionnaires, et notamment ceux de la DGFIP, c'est le rétablissement du jour de carence, le gel du point d'indice ; la généralisation du RIFSEEP en 2019 avec modulation des primes en fonction du mérite et l'accélération des restructurations à la DGFIP (Adaptation des Structures au Réseau).

Pour la DGFIP le chiffre vient de tomber ce seront 1650 suppressions d'emplois en 2018. Cela équivaut à rayer de la carte les directions locales de l'Aveyron, de la Lozère, du Cantal, des Ardennes, des Alpes de Haute Provence et de l'Ariège.

C'est dans ce contexte particulièrement anxiogène pour des millions de Français, que la CGT Finances Publiques appelle à se mobiliser depuis le mois de septembre.

Le 10 octobre dernier, dans tout le pays les fonctionnaires se sont fortement mobilisés à l'occasion de cette journée de grève et de manifestation.

Montreuil, le 06/12/2017

**Syndicat national
CGT Finances Publiques**

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

La CGT Finances publiques à aussi appeler les personnels de la DGFIP à se mobiliser les 16 et 23 novembre dernier pour :

- ▶ **L'augmentation de la valeur du point d'indice et refuser tous les systèmes de rémunérations au mérite, aujourd'hui le RIFSEEP ;**
- ▶ **Imposer une compensation pérenne de l'augmentation de la CSG accompagnée d'une augmentation de notre pouvoir d'achat ;**
- ▶ **Empêcher le rétablissement du jour de carence ;**
- ▶ **Défendre le service public et les missions de la DGFIP ;**
- ▶ **Exiger l'arrêt des suppressions d'emplois et des restructurations ;**
- ▶ **Défendre notre statut garantie d'un traitement égalitaire de chaque citoyen ;**
- ▶ **Obtenir l'ouverture d'une véritable discussion pour améliorer nos règles de gestion DGFIP.**

LES RÈGLES DE GESTION

A la suite de la fusion des administrations de la DGI et du Trésor Public, les règles de gestions ont été construites et négociées durant plus de deux longues années pour aboutir notamment à un système d'affectations/mutations uniques.

Depuis 2015, les règles négociées sont régulièrement remises en cause au détriment des agents, notamment à travers les règles d'affectations des lauréats des concours et de la fusion de RAN.

Les documents proposés aux organisations syndicales lors du groupe de travail dit «mutations» qui s'est déroulé les 19 et 20 octobre prochain va encore plus loin.

C'est la destruction des règles de mutations en vigueur à la DGFIP pour les agents de catégorie A,B et C à travers :

- ▶ **La remise en cause de l'affectation RAN/missions/structures dès le mouvement national qui relèverait d'un mouvement local : En clair c'est l'affectation au département pour tout le monde !**
- ▶ **Allongement du délai de séjour de 1 à 2 ans entre deux mutations, sauf situations de rapprochement familial ;**

- ▶ **Allongement du délai de séjour à 3 ans en 1ère affectation et lors de promotions dans une autre catégorie, sauf situations de rapprochement familial;**
- ▶ **Suppression du mouvement de mutation complémentaire pour la catégorie C.**

De plus dès le mouvement de septembre 2018, l'administration veut vider de leur contenu les CAP nationales de mutation.

Elle souhaite que les représentants des personnels n'interviennent plus que sur les « cas difficiles ».

Pour les autres collègues pas de marge de manœuvre ! l'administration décide !!

Au final, c'est le choix à une affectation géographique et fonctionnelle fine dès le mouvement national et le droit à mutation pour convenance personnelle qui sont remis en cause par l'administration.

Le but est clair et Bruno Parent ne se prive pas de l'affirmer « freiner la rotation excessive des agents, qui nuit au bon fonctionnement des services » et donner la main aux directeurs locaux pour affecter les agents en fonction de leurs besoins...

La CGT Finances Publiques condamne ces reculs et exige que l'administration retire son projet.

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

En 2013, la suppression de la note chiffrée au profit de la seule évaluation a instauré entre le chef de service et l'agent une relation contractuelle rendant ce dernier plus vulnérable.

Cette réforme a introduit un premier niveau de recours obligatoire auprès d'une autorité dite hiérarchique avant toute saisine d'une Commission Administrative Paritaire.

Un agent qui n'introduit pas de recours auprès de l'autorité hiérarchique se voit refuser toute possibilité d'appel en CAP.

Le recours hiérarchique empiète et remet largement en cause le rôle dévolu aux CAP en permettant l'attribution de réductions d'ancienneté prélevées sur la réserve de manière totalement arbitraire et discrétionnaire.

C'est la remise en cause du droit des agents à être défendus.

C'est la remise en cause du paritarisme et nous le condamnons fermement !

Les débats en CAP locales sont rendus plus difficiles car l'administration se cache derrière le fait que l'autorité hiérarchique a déjà rendu une décision.

Cette autorité hiérarchique représente la direction locale et revenir sur son « jugement » en CAP est d'autant plus difficile pour un président de CAP.

Pour la CGT les agents ayant introduit un recours hiérarchique auraient du avoir droit à une véritable défense en toute transparence dans un cadre paritaire.

Les élus de la CGT Finances Publiques estiment que c'est un recul pour les personnels et une nouvelle remise en cause du dialogue social à la DGFIP.

Le nombre d'agents notés ne cesse de diminuer, conséquence des suppressions d'emplois et des recrutements insuffisants.

Pour autant, le nombre de recours ne diminue pas...

Concernant les majorations d'ancienneté et les mentions dites d'alerte, les élus de la CGT Finances Publiques considèrent que ce n'est pas en sanctionnant les agents à travers leur évaluation que l'on règle leurs difficultés.

Dans le contexte de pénurie d'effectifs et de restructurations permanentes à la DGFIP, les agents fournissent bien plus que leur part de travail.

En contrepartie, l'Administration année après année remet en cause leurs droits et garanties collectives...

La mise en place du dispositif PPCR contre l'avis des organisations syndicales (représentant plus de 50% des agents dans la fonction publique) permet d'harmoniser les carrières dans les 3 versants de la Fonction Publique permettant à terme la mobilité interministérielle...

Concernant les carrières, le protocole PPCR présente

de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers, l'avancement dans la carrière et le régime indemnitaire.

Concernant la refonte de la grille indiciaire, les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1^{er} janvier 2017 des agents déjà en poste conduiront pour beaucoup d'agents à un allongement de leur carrière.

Concernant le système d'évaluation, le gouvernement estime que les dispositifs existants bénéficient à trop d'agents, dénaturant ainsi le sens même d'une reconnaissance. L'objectif est de revoir les conditions d'avancement.

Une 1^{ère} étape, actée dès le PLF de 2016, instaure un avancement d'échelon, à cadencement unique.

La seconde étape est la mise en place du RIFSEEP en 2019 : C'est la casse des collectifs de travail, la mise en concurrence des agents à travers la rémunération au mérite à laquelle la CGT s'oppose aussi avec force.

Les représentants des personnels de la CGT Finances Publiques rappellent leur attachement à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit se faire au travers d'une notation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du service public rendu et du travail réalisé.

Ils dénoncent tous les systèmes de notation/évaluation liés au culte de la performance et à la réalisation d'objectifs fixés arbitrairement dans le cadre d'une politique marquée par les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail et de l'accomplissement des missions.

Enfin, durant cette CAP de recours d'évaluation professionnelle la CGT finances Publiques estime que l'administration doit satisfaire le plus grand nombre d'agents en utilisant l'ensemble des réserves constituées pour l'examen des recours de la catégorie C administratif.