



CAPL C du 4 juillet 2016 : Recours

Toulouse, le 5 juillet 2016

Déclaration liminaire

Nous ne reviendrons pas sur les éléments évoqués dans notre déclaration liminaire lors de la CAP du 30 juin 2016. Nous tenons cependant à rappeler que comme la précédente, cette CAP se déroule dans un climat social de luttes et à la veille d'une nouvelle journée d'actions. La mobilisation des salariés n'a pas cessé depuis quatre mois et dégrader ou menacer le 49.3 n'a pas étouffé et n'étouffera pas la contestation.

Les agents des finances publiques sont aussi engagés dans cette lutte pour le retrait de la loi scélérate El Khomri mais aussi parce que leur vécu quotidien sera également impacté.

Depuis plus de 10 ans, notre administration a été placée sous les fourches caudines d'une machine à broyer le service public et les fonctionnaires.

S'ajoutant aux suppressions massives d'emplois, plus de 30 000, les vacances d'emplois passées sous silence par la direction générale détruit la qualité de nos missions et du service rendu aux usagers.

Le constat est affligeant :

- une charge de travail qui ne cesse de croître ;
- faute de moyens des pressions s'exercent sur les personnels et nuisent à la qualité des missions,
- une complexité fiscale qui demande une forte technicité, technicité qui n'est plus reconnue par notre propre administration.

Les tensions sont de plus en plus vives dans les services en raison des difficultés vécues par les usagers victimes de la crise et en ce sens la campagne de rentrée de la taxe d'habitation promet des difficultés exponentielles. La circulaire du 21 juin 2016 sur l'évolution du dispositif d'accueil des usagers ne va rien arranger, au contraire !

Comment répondre à l'affluence des demandes des usagers, lorsque l'on a perdu, depuis 2002 dans toute la France, 21 % des effectifs et que le nombre de trésoreries de proximité est passé de 4 000 en 2000 à moins de 2 600 aujourd'hui.

Pour les contribuables, cette situation se traduit par des délais d'attente de plus en plus long aux guichets et par une moindre disponibilité des agents.

Pour ces derniers, la pression est énorme, il s'agit de recevoir un public nombreux en peu de temps tout en faisant face à toutes leurs autres missions.

Devant cette situation, les pouvoirs publics (qui continuent de prôner les suppressions d'emplois et les fermetures de trésoreries) s'orientent vers un accueil dématérialisé au lieu de renforcer les services. Ils souhaitent généraliser des centres de contacts téléphoniques et contraindre les contribuables à utiliser les démarches internet.

Les conditions de vie au travail se détériorent au quotidien pour l'ensemble des agents. La pression est continue et cela sans la moindre reconnaissance : gel du point d'indice depuis 2010, gel des primes, plan de qualification en berne, pouvoir d'achat qui se dégrade inexorablement. Tel est le constat non

Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute Garonne

Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31039 Toulouse cedex

<http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/>

cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr

pas pessimiste mais simplement et banalement lucide de la dérive de la DGFIP. Si on souhaitait démobiliser les agents de cette administration on ne pourrait pas mieux s'y prendre...

On verra dans cette CAP que le nombre d'appel est significatif de cette démobilisation. Vous allez sans doute vous féliciter du peu de dossier que nous avons à traiter ici sous le prétexte que tout est parfait. Notre analyse est que le découragement grandissant, l'opacité du système, la pression du fait même de voir l'autorité hiérarchique, tout cela fait passer au second plan l'intérêt porté à la carrière.

En réponse à ces difficultés, ces attentes légitimes, le gouvernement entend répondre en rognant une nouvelle fois sur les droits des agents des finances publiques.

Nous revenons ici sur le rapport Laurent:

Ce rapport aux arguments fallacieux et méprisants pour les agents, alors qu'ils subissent des conditions de travail dégradées, se situe bien dans la philosophie du projet de loi travail :

- notre durée de travail serait inférieure à la durée réglementaire, qu'à cela ne tienne, le rapport préconise que cela pourrait être compensé par des jours fériés et l'intégration chaque année d'un 29 février ;

- inscription dans les textes d'une obligation annuelle de travail de 1607 heures quel que soit le nombre de jours fériés ;

- distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent ;

- laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour et 35 heures par semaine (ce protocole ne bénéficiant pas de jours de RTT) ;

- examiner systématiquement les horaires d'ouverture des services au public au regard des besoins des usages (on pourra le constater dès le 1er septembre avec l'ouverture du centre de contacts de Carcassonne qui aura des horaires atypiques à savoir fermeture le soir à 22 H et présence le samedi jusqu'à 19 Heures).

Toutes ces préconisations sont en lien direct avec une recommandation faite le 14 juillet 2015 par le conseil de l'Union Européenne qui recommande à la France notamment de "réformer le droit du travail : faciliter, aux niveaux des entreprises et des branches, les dérogations aux dispositions juridiques générales, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail".

Sur les modifications qui vont impacter le déroulement de carrière dès 2017 pour les C :

Le gouvernement entend utiliser la reconnaissance de la "valeur professionnelle" pour revoir complètement la logique de l'avancement d'échelon, de grade et de corps, et de l'attribution du régime indemnitaire en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et à la rémunération au mérite.

La mise en oeuvre du RIFSEEP, avec réintroduction de parts variables dans la rémunération sur la base de l'évaluation individuelle, mettra les agents et les services en compétition.

La loi de finances 2016 entérine un des axes du PPCR (Parcours Professionnel Carrière Rémunération) avec la fin de l'accélération de l'avancement.

Les durées moyennes dans l'échelon seront supprimées (c'est la fin des réductions/majorations).

Ces réformes décidées contre l'avis majoritaire des organisations professionnelles sont un déni de démocratie. Elles ne répondent pas aux revendications des personnels : amélioration générale des rémunérations par l'augmentation du point d'indice, prise en compte de l'augmentation des qualifications, rejet de la prime au mérite, etc.

Sur les lignes directrices du Directeur Général :

Avec l'annonce de la poursuite des restructurations tous azimuts, Bruno Parents lâche une véritable bombe contre les garanties des agents en annonçant la généralisation d'un régime à deux vitesses pour les règles de gestion.

Il annonce qu'il faut "faire évoluer nos règles RH en ne modifiant les règles actuelles que pour ceux qui vont entrer dans la fonction publique ou qui viennent de changer de grade... et non pour ceux qui sont déjà agents de la DGFIP ou déjà dans leur grade depuis un certain temps".

Cela signifie qu'il n'y aurait plus de règles de gestions nationales identiques pour les agents de la DGFIP. C'est donc l'annonce de la création d'un double statut !, car il est évident que les agents C et B étant appelés à changer deux fois de grade dans leur carrière (agents administratif à agents administratif principal 2ème et 1ère classe pour les C) très rapidement l'immense majorité des agents ne bénéficieraient plus de règles de gestion pour faire valoir leurs droits ! La première remise en cause s'applique déjà par le blocage des agents C sur leur Résidence d'affectation Nationale pendant trois ans.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui, avec une individualisation accrue des parcours professionnels des agents qui ne leur permet pas d'apprécier leur situation et leur évolution dans le collectif de travail.

Pour conclure, seule la mobilisation du plus grand nombre permettra de combattre la casse organisée de nos services, de nos missions et de nos règles de gestion, pour promouvoir une administration à visage humain, soucieuse de la réalisation de l'ensemble de nos missions, dans de bonnes conditions de travail.

Compte-rendu de la CAPL C du 4 juillet 2016

En réponse à notre liminaire, la présidente trouve nos critiques injustifiées : pour elle, « tout va dans le bon sens et nos salaires s'améliorent » !! Elle explique le peu de recours par la valorisation de 70 % d'agents. La CGT rappelle que c'est bien la démotivation des agents, en lien avec les difficultés pour exercer leurs missions, qui justifie le peu d'appels.

Dans le cadre du PPCR, la nouvelle grille indiciaire prendra en compte le capital mois acquis par l'agent.

Bilan 2015 (notation 2014) :

- 8 recours hiérarchiques ;
- 8 recours en CAPL ;
- 1 recours en CAPN.

Les chiffres de 2016 :

Sur les 590 agents évalués :

- 23 refus d'entretien (3,9%) ;
- 296 réductions d'1 mois (50,2%) ;
- 119 réductions de 2 mois (20,2%).

Réserve constituée pour cette CAPL : 5 réductions d'1 mois et 1 réduction de 2 mois.

3 dossiers ont été examinés, seul un recours défendu par la CGT a obtenu une réduction d'un mois.

Vote :

- Pour : administration.
- Contre : l'ensemble des OS.

Les élus CGT ont voté contre les propositions de l'administration car aucun recours n'a été admis en totalité.

La direction donne une information aux représentants du personnel sur le décret n°86-442 du 14 mars 1986, portant sur le rôle et les modalités de fonctionnement des Commissions de Réforme départementales.

Questions diverses :

- Nous avons, à nouveau, interpellé la direction pour l'adaptation du poste de l'accueil de la cité. L'administration s'engage à apporter des solutions.

- La CGT intervient au sujet du déménagement Forpro-Évaluations-GPP. Dans un premier temps, il avait été envisagé de déménager ces services rue Delpech. Dans le cadre de la réforme régionale, le préfet a eu besoin d'installer des agents sur ce site. La Forpro serait donc maintenue à la cité administrative. Les parties concernées n'étant pas encore parvenues à un accord, les Évaluations et le GPP demeurent pour l'instant au 5^{ème} étage du bâtiment C de la cité. **Cependant, le déménagement en cours du PRS au bâtiment D de la cité administrative ayant libéré des bureaux, la CGT demande à la direction de revoir l'installation des évaluateurs et du GPP.** L'administration s'engage à apporter une réponse.

Vos représentants CGT à cette CAPL :

ELUS :

Daniel AUTHIER : daniel.authier@dgfp.finances.gouv.fr

Yacinte RAIMBAULT-PRATVIEL : yacinte.raimbault-pratviel@dgfp.finances.gouv.fr

Brigitte NABET : brigitte.nabet@dgfp.finances.gouv.fr

EXPERTS :

Nadine GLEIZES : nadine.gleizes@dgfp.finances.gouv.fr

Ghislaine REMY : ghislaine.remy@dgfp.finances.gouv.fr



Bulletin d'adhésion

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

SECTION :

Actif Stagiaire Retraité

Je souhaite m'abonner à :

la Nouvelle Vie Ouvrière

Facultatif > Pour les agents A et A+

Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres & Techniciens)

OUI NON

L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire.

La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.

RESERVÉ À LA SECTION

Saisie CoGITiel par la section

le: .. / .. /

Date de réception au bureau national,

le: .. / .. /

NOM :

Prénom :

Date de naissance : .. / .. /

Catégorie : Grade : Echelon :

Filière fiscale Filière publique

Adresse administrative :

Adresse pour l'envoi de la presse :

Adresse administrative Adresse personnelle (préciser) :

Tél. :

Mel :

Date : .. / .. / Signature :