

Madame la Présidente,

En préalable à cette CAPL, comment ne pas évoquer le projet de loi travail qui constitue une attaque sans précédent des droits des salariés.

Depuis 1936, en matière de droit du travail, c'est le droit le plus favorable qui prévaut : la loi prime sur l'accord de branche, qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise est plus favorable aux salariés.

C'est la hiérarchie des normes qui est aujourd'hui remise en cause par l'article 2 de cette loi avec la suppression des boucliers protecteurs que représentent le code du travail et la convention collective. En conséquence, les salariés vont être confrontés directement au rapport de force patronal et à ses projets dévastateurs.

Depuis plusieurs mois, les principales organisations syndicales contestent le projet de loi travail dont l'inversion de la hiérarchie des normes est la mesure emblématique.

La CGT a fait des propositions à la ministre du travail, notamment sur les licenciements économiques (article 30) et la médecine du travail (article 44). Concernant les licenciements économiques, la CGT propose que la réalité du motif puisse être examinée par le juge judiciaire en amont et avec une procédure accélérée.

Concernant la médecine du travail, elle propose que la visite médicale d'embauche soit rétablie pour l'ensemble des salariés ainsi que la périodicité. Quoi qu'en dise et veuille faire croire l'exécutif, depuis l'annonce du projet de loi, son refus s'est massivement exprimé par des pétitions, des manifestations regroupant des dizaines, voire des centaines de milliers de personnes se sont enchaînées, la mobilisation se maintient depuis des mois et une grande majorité de français désapprouve toujours cette loi.

Le 1^{er} ministre, conscient de la faiblesse du gouvernement, a usé de l'article 49-3 pour éviter que cette loi soit rejetée par l'Assemblée Nationale, refusant ainsi tout débat, en agissant ainsi, il a piétiné la démocratie.

Refusant tout débat, il s'est servi de l'article 49-3 de la constitution dont il a vigoureusement critiqué l'utilisation quand il était dans l'opposition.

Comme l'a fait avant lui le co-promoteur de cette loi Pierre Gattaz, Manuel Valls depuis le début de la mobilisation n'a eu cesse d'attaquer la CGT, la désignant ainsi que les salariés grévistes comme des ennemis publics.

Il a été plus prompt à faire déloger les manifestants par les forces de l'ordre qu'à s'occuper des hooligans de l'Euro ou des casseurs.

Il cherche à discréditer le mouvement social.

Le 1^{er} Ministre est encore monté d'un cran suite à la manifestation nationale parisienne du 14 juin 2016, accusant la CGT d'être responsable des nouvelles violences perpétrées par des bandes de casseurs en marge du

cortège, brandissant la menace de l'interdiction de manifester jusqu'à la faire acter par son ministre de l'intérieur avant de faire machine arrière, signe d'un Gouvernement aux abois.

Conséquences de ces accusations, les sièges de syndicats dont celui de la CGT à Montreuil ont été vandalisés et des responsables syndicaux ont été la cible de menaces.

Manuel Valls a choisi de s'en prendre à la CGT plutôt que d'entendre la majorité des salariés, des jeunes et plus largement des 71 % de français qui rejettent ce projet de dumping social et de destruction de notre modèle de société.

Le résultat de la votation citoyenne organisée par les syndicats et remis au Gouvernement le 28 juin 2016 (92 % pour le retrait) confirme le rejet par la population de ce projet de loi.

Ce gouvernement dit « de gauche » pratique la technique maintenant bien éprouvée du diviser pour mieux régner, comme cela à déjà été fait par le passé. On commence par laminer les droits des salariés du secteur privé pour faire passer ensuite les agents de la fonction publique pour des nantis et des privilégiés.

La loi travail démantèle le Code du Travail et préfigure demain la disparition du statut général des fonctionnaires d'ailleurs déjà bien entamée avec le Parcours Professionnel des Carrières et Rémunérations (PPCR) imposé par un coup de force en septembre 2015. Manuel Valls a piétiné la représentativité syndicale et les principes de la négociation collective en passant outre le refus de signer des organisations syndicales (la CGT, Solidaires et FO) représentant une majorité des agents de la fonction publique.

Le rapport « Laurent » sur le temps de travail dans la fonction publique commandé par Manuel Valls est l'illustration parfaite de la logique globale qui sous-tend toutes ces politiques.

Ce rapport remet en cause la diversité des régimes RTT, les jours de fractionnement, les régimes d'astreintes, la notion de travail de nuit et préconise la diminution de la rémunération des temps partiels à 80 % et 90 %

A la DGFIP, le directeur général reconnaît que « nos moyens diminuent et nos charges augmentent ».

Mais devant cette situation, il propose l'abandon et la délégation de certaines missions. Ces solutions ne sont pas celles de la CGT Finances Publiques qui demande l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et l'affectation d'agents sur tous les emplois budgétisés.

La dématérialisation que l'on vend à outrance génère de nouvelles tâches et

bafoue le mot EGALITÉ de la devise de la République Française en obligeant toute la population à déclarer ses revenus en ligne (la maîtrise de l'outil internet varie au sein de la population et l'accès à Internet est inégal sur le territoire).

La CGT Finances Publiques n'a jamais été opposée aux nouvelles technologies. Celles-ci opèrent un changement dans la nature de certains travaux, mais la dématérialisation ne s'est aucunement traduite par un allègement des tâches et les suppressions d'emplois mettent en danger le maillage territorial de la DGFIP. Nous le constatons en Haute Garonne avec les menaces de fermeture à court terme qui pèsent sur trois trésoreries.

Concernant la CAPL de recours, selon les propos de la direction, l'entretien professionnel doit se tenir dans « un climat de confiance et de sérénité ». Hélas, la réalité est toute autre : les suppressions d'emplois et de services, les abandons de missions et les réorganisations incessantes accroissent la pression sur les agents, provoquent une dégradation des conditions de travail et augmentent la souffrance des agents.

Dans ce contexte, l'entretien professionnel s'avère être un outil de mise en concurrence des agents. Quel avenir pour nos conditions de travail ? L'entretien professionnel s'inscrit, aujourd'hui, dans le cadre d'un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables. Même si les besoins en formation et les perspectives de carrière sont évoqués, l'agent ne sait plus sur quoi il est évalué. L'évaluation individuelle n'a toujours pas de sens car elle se réalise sans réflexion sur le collectif de travail, les effectifs, les moyens, les évolutions et les objectifs du service, les difficultés rencontrées. Comment ne pas y voir l'outil de management indispensable pour évaluer les agents sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes en cours et à accepter la polyvalence et la mobilité (ou la stabilité forcée quand cela arrange la DRFiP) ! Quant aux cadres, c'est un moyen de leur imposer la culture de la performance, de jauger leurs aptitudes à mettre en œuvre toutes les réformes voulues par l'État et surtout de tester leur loyauté sans faille aux orientations.

La rémunération est l'élément essentiel de considération de l'agent et du travail effectué sans tenir compte du contexte.

Le gouvernement ne cesse de la remettre en cause par le gel de la valeur du point d'indice depuis 6 ans et par la création de deux outils lui permettant de casser ce qu'il considère comme des blocages identifiés pour « harmoniser » les trois versants de la fonction publique :

- Le PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération), avec son objectif affiché de mobilité en facilitant les passerelles entre les 3 fonctions

publiques et les ministères, représente une menace sur notre statut. En effet, le préalable à la mobilité est la destruction des règles de gestion élaborées (notamment à la DGFIP) qui constituent un facteur de blocage pour les remplacer par des directives moins contraignantes ;

- Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) menace notre régime indemnitaire garanti et progressant avec le déroulement de carrière. Nos primes et indemnités, aujourd'hui garanties par nos statuts particuliers (dont celui de la DGFIP), dépendraient de l'appréciation que notre chef de service porterait sur les fonctions que nous exerçons et sur la manière dont nous les exerçons. Il créerait, de fait, une inégalité pécuniaire entre agents de même grade et d'échelon identique.

Aujourd'hui, 18 collègues ont présenté un recours. Ce chiffre est en augmentation par rapport à l'année dernière où 13 dossiers avaient été défendus.

6 dossiers concernent des militants de la CGT Finances Publiques. Ce fait nous interroge et nous osons espérer que cette situation ne cache pas des discriminations.

Maintenant, vous le savez ! Nous vivons cette année, la dernière évaluation de ce type pour les contrôleurs. Nous demandons donc d'utiliser toutes les réserves disponibles pour cette CAPL.