



Déclaration liminaire des élus de la CGT Finances Publiques

Révision de l'évaluation professionnelle des AA 1^{ère} classe et des AAP 2^{ème} classe de l'année 2016 (gestion 2015)

CAP nationale des 14, 24, 25, 28 et 29 /11/2016 et du 14/12/2016

Depuis plus de 20 ans les gouvernements se succèdent et remettent en cause le modèle social français issu du conseil de la résistance.

Depuis 1995, c'est le plan juppé qui sert de modèle pour remettre en cause la sécurité sociale par le biais d'exonérations massives de cotisations patronales qui provoquent déficits et mesures d'économies... bref c'est le droit à se soigner qui est attaqué.

Concrètement, cette année, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 prévoit un retour à un niveau proche de l'équilibre pour le régime général (branches famille, maladie, vieillesse et accidents du travail) avec un déficit inférieur à 400 millions d'euros contre 3,4 milliards d'euros en 2016.

Comment ? En économisant 1,5 milliard dans le budget des hôpitaux et plus de 4 milliards sur les dépenses de santé... drôle de définition de l'équilibre !!

Depuis 1993, les gouvernements de droite s'attaquent sans répit au système de retraite par répartition par l'allongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge de départ à la retraite. Et les projets des candidats de droite à l'élection présidentielle de 2017 programment tous des reculs importants...

Depuis plusieurs mois, c'est l'action syndicale qui est remise en cause et criminalisée.

Mi octobre, comparaissaient en appel au tribunal, les 8 salariés dont 5 militants CGT de Goodyear qui avaient écopé en première instance de peines de prison ferme pour avoir défendu leurs emplois, leur outil de travail et l'avenir de leur famille !

A la DGFIP, un groupe de travail sur le dialogue social (boycotté par la CGT, solidaires et FO) s'est tenu le 17 octobre 2016. L'Administration souhaite supprimer les remboursements de frais des suppléants des élus en CAP et CT. Elle souhaite également réduire de manière drastique les temps de préparation des dossiers pour les CAP nationales.

C'est une remise en cause profonde du droit à la défense des personnels et de notre action syndicale dans un contexte de remise en cause permanent des droits et garanties collectives des personnels.

Enfin, depuis le début de son quinquennat, François Hollande par le biais du pacte de responsabilité affaiblit encore et encore l'action publique et multiplie les cadeaux aux entreprises ...

Le projet de loi de finances 2017 confirme cette logique : affaiblissement de l'impôt sur le revenu, transfert massif des prélèvements des entreprises vers les particuliers, et dizaines de milliards de ristournes fiscales et sociales aux entreprises pour répondre au chantage sans fin des patrons.

D'un côté, une nouvelle baisse de l'impôt sur le revenu est annoncée pour un montant d'un milliard d'euros ! Personne ne sera dupe d'une annonce électorale derrière laquelle se cache une nouvelle attaque en règle contre l'impôt progressif.

Montreuil, le 13/12/2016

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

De l'autre côté, cinq milliards d'euros seront mobilisés afin de financer de nouvelles mesures en faveur des entreprises comme l'abaissement du taux de l'impôt sur les sociétés de 33,33 % à 28 % ou encore la prolongation jusqu'au 31 décembre 2017 de la prime à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises.

Autant de mesures qui, ajoutées à l'augmentation de 6 à 7 % du taux du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, s'inscrivent dans les logiques poursuivies au titre du pacte dit de « responsabilité » que la CGT récuse.

En effet, plus on multiplie les exonérations et les allègements des impôts et des cotisations sociales patronales, plus les profits et les dividendes versés aux actionnaires progressent, plus le chômage progresse, plus l'investissement privé et public recule !

Ce sont aussi les politiques publiques, les services publics, l'emploi public et les conditions de vie au et hors travail des personnels de la Fonction Publique qui reculent toujours et encore.

Le projet de budget pour 2017 prévoit pour le ministère des finances une nouvelle baisse du budget de 165 millions d'euros et plus de 1600 nouvelles suppressions d'emplois.

Les services sont exsangues, les missions ne sont plus correctement accomplies et les conditions de travail sont plus dégradées que jamais : 1600 suppressions d'emplois supplémentaires et la baisse des moyens budgétaires ne pourront que l'aggraver encore plus.

C'est dans ce contexte particulier que se sont développées et se développent encore aujourd'hui des actions de grèves et de blocage à la DGFIP.

Ces actions spontanées traduisent le ras le bol des collègues et les difficultés croissantes pour exercer les missions dans un contexte de sous effectif permanent.

C'est pourquoi, à l'appel des syndicats CGT Finances Publiques, Solidaires Finances Publiques et FO DGFIP, ce sont plus de 21 000 collègues qui étaient en grèves le mardi 15 novembre 2016 pour exiger :

- ▶▶ l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et des restructurations ;
- ▶▶ le renforcement des moyens humains et budgétaires ;
- ▶▶ le maintien et le renforcement des droits sociaux des agents, une réduction des écarts de rémunération par une revalorisation des régimes indemnitaires et une véritable reconnaissance de leurs qualifications et pour refuser la mise en place de PPCR et du RIFSEEP ;
- ▶▶ une amélioration réelle et concrète des conditions de vie au travail ;
- ▶▶ le maintien d'une action sociale de haut niveau dans tous les domaines.

La CAP

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 refusé 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 reste constant...

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.

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...

Aujourd'hui, c'est la mise en place du dispositif PPCR contre l'avis des organisations syndicales (représentant plus de 50% des agents dans la fonction publique) qui va permettre 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.

Pour la CGT, PPCR ne conduit ni à la revalorisation indiciaire attendue par les personnels, ni à une véritable refonte des carrières au 1er janvier 2017.

Après six années de gel du point d'indice, qui ont permis à l'Etat de faire une économie de 7 milliards d'euros, les revalorisations indiciaires ne feront que rattraper partiellement la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2010.

Si le point d'indice avait suivi l'inflation, sa valeur aurait été au 31/12/2015 de 4,86€ au lieu de 4,63€.

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,

Une seconde étape consistera à définir les critères permettant les avancements de grade.. et les premières pistes lancées par la DGAFP donnait le ton : « récompenser » de manière significative un petit nombre d'agent les plus « méritant » !!

C'est la casse des collectifs de travail, la mise en concurrence des agents... le RIFSEEP et la rémunération au mérite en sont la suite logique...

La CGT s'oppose aussi avec force à la rémunération au mérite.



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.

