



Centre des Finances Publiques Prado-Borde
22 rue Borde 13008 Marseille
Tél. 04 91 17 92 06
Tél. 04 91 17 97 67

cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr
www.financespubliques.cgt.fr/13/

juin 2016

CAP locale de recours d'entretien professionnel Catégories A, B et C - 27,29 et 30 juin 2016

Déclaration liminaire de la CGT finances publiques des Bouches-du-Rhône

Cette Capl de recours en révision de l'entretien professionnel se situe dans un contexte général de remise en cause des droits des salarié-es mais aussi de luttes et de mobilisations pour gagner de nouveaux droits.

Les dirigeants de notre pays persistent à mener une politique contre les travailleurs, contre leurs droits, contre leurs garanties face à leurs employeurs privés et publics. En passant en force et en ignorant les revendications des salariés, ils provoquent ainsi une rupture porteuse de dangers pour la démocratie.

Rappelons ici que les salarié-es et les fonctionnaires ne sont responsables ni de la situation dite de « crise », ni du chômage, ni de la précarité, ni des inégalités, ni des injustices. Et c'est à eux que la bourgeoisie, les rentiers, le Medef et les gouvernements successifs veulent faire payer l'addition !

Au nom de cette « crise » qui n'empêche pas l'accumulation des profits, des revenus mirobolants -et obscènes - pour quelques-uns, l'évasion fiscale organisée, les salariés devraient se serrer la ceinture, accepter les licenciements facilités, les suppressions d'emplois, la baisse des salaires et les régressions de leurs droits.

La Loi travail, en ce début de XXI ème siècle inverse la hiérarchie des normes en ce sens qu'elle redonne, comme il y a plus d'un siècle, tous les pouvoirs aux chefs d'entreprises qui pourront précariser toujours plus leurs salariés. Ce sont là les fondements même du droit du travail qui sont remis en cause et c'est inacceptable.

Le gouvernement sans majorité veut passer en force par le 49.3, accuse les salarié-es très majoritairement opposés à cette loi, en lutte depuis plusieurs semaines d'être, eux, minoritaires et leur intime de se taire et tente d'interdire les manifestations.

La CGT, avec d'autres OS, est porteuse des revendications majoritaires et légitimes des salariés et continuera à les porter et à œuvrer pour le progrès social.

Pour la CGT, les droits des salarié-es et leur pleine existence, c'est à dire la possibilité de leur exercice concret, sont une garantie contre l'arbitraire et la subordination face à l'employeur.

Au cas particulier des fonctionnaires et des agents de la Dgfip, les droits de l'agent sont une garantie d'égalité, d'indépendance mais aussi l'affirmation d'un fonctionnaire responsable et conscient de l'intérêt général face aux dérives d'une idéologie managériale réductrice et manipulatrice, outil d'individualisation de la carrière et de mise en concurrence des agents entre-eux.

Dans le cadre des cap locales de recours en révision de l'entretien professionnel, les élu-es CGT dénoncent une fois de plus, même si PPCR est mis en place et prévoit d'abolir les réductions d'ancienneté d'échelon- les quotas de bonifications ainsi que l'opacité dans leur répartition dans les services.

La CGT dénonce une fois de plus les rapports mercenaires qui tendent à déprécier la valeur professionnelle de l'agent, qu'il soit A, B ou C avec l'utilisation de formules « type » et d'éléments de

langage qui permettent au mieux à l'évaluateur de botter en touche, au pire à se livrer à un véritable « bashing » pour mieux justifier l'injonction paradoxale que constitue l'existence de quotas de réduction d'ancienneté dans l'échelon et leur non attribution.

C'est bien pour cela que depuis sa mise en place, la CGT combat ce système d'évaluation professionnelle car il est l'outil de l'individualisation de la gestion des agents.

Il n'a pas pour objet d'améliorer quoi que ce soit mais d'accompagner la dégradation organisée du service public, les contre réformes, les restructurations/fusions, les suppression d'emplois, le RIFSEEP, le PPCR, la flexibilité et la mobilité forcée. Il est un système qui prépare la transformation d'une fonction publique de carrière en fonction publique d'emploi, pour faire prévaloir le contrat sur la loi, le métier sur la fonction, et la performance individuelle sur l'efficacité sociale collective.

Il met chaque agent en compétition avec ses collègues, transforme la culture de service public en proposition de performance individuelle, il rend les agents dépendants de la hiérarchie locale.

Le système est pensé pour éviter les recours, c'est le but du premier niveau d'appel devant l'autorité hiérarchique. C'est d'ailleurs confirmé par le nombre d'appels et la déperdition entre le premier niveau d'appel et la CAP.

A cet égard, la CGT revendique l'abrogation de l'entretien professionnel et exige une notation de carrière reposant sur une note chiffrée qui constitue un repère fixe pour tous les agents et leur ouvre un droit de recours sur des bases objectives.

Les fonctionnaires et agents publics ne sont pas épargnés. Suppressions d'emplois, blocage des salaires, restructurations dont le seul but est l'adaptation aux sous effectifs, les missions laissées pour compte, individualisation de la gestion des personnels qui deviennent des variables d'ajustement au bon vouloir des directions.

En matière d'emplois, en plus des 30 000 suppressions depuis 2003, soit 2 300 suppressions par an, la DG «compense» la soi-disant baisse des suppressions depuis deux ans par la multiplication des vacances d'emplois.

Cette situation dénote soit une incompétence de la DG dans les recrutements, soit une volonté de déguiser des suppressions d'emplois. La DG ne cherche même plus à dissimuler la seconde option quitte à s'aliéner davantage les agents et leurs représentants.

Ainsi à la Drfip13, nos projections font état d'un déficit d'emplois vacants scandaleux.

Au 01/09, il manquera 78,8 emplois de catégorie C et 22,9 emplois de catégorie B.

Notre revendication est claire: les emplois vacants doivent être comblés, les lauréats en liste complémentaire du concours de catégorie C doivent être appelés !

Plutôt que d'y voir une aubaine pour restructurer et fusionner des services, la DG devrait se poser clairement la question de sa responsabilité dans la dégradation des conditions de travail et dans celle de la santé des agents de notre direction.

Le RIFSEEP, autofinancé par des économies réalisées sur la majorité des agents en faveur d'une minorité, opère une déconnexion des primes du grade, et constitue en cela une véritable régression pour les agents. Son but est d'accompagner les suppressions d'emplois en facilitant les passerelles entre administrations.

PPCR (Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations) malgré l'absence d'accord majoritaire est imposé par le gouvernement qui s'affranchit ainsi de la démocratie sociale. Au delà du volet indiciaire qui est un miroir aux alouettes, c'est le titre de l'autre volet qui fait froid dans le dos :« *renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique* ». Nos statuts généraux et particuliers, protections des salariés, sont un frein à la politique anti-fonctionnaires du gouvernement qui veut réduire leurs droits pour amplifier les restructurations et les suppressions d'emplois.

PPCR entend supprimer les règles de gestion pour les transformer en « *orientations de gestion* ».

S'agissant des « **Lignes directrices de gestion** », rappelons qu'il y a quelques mois encore, le DG annonçait les premières remises en cause des règles de gestion (blocage agents C sur leur première résidence pendant 3 ans, blocage des agents B sur leur spécialité les trois 1ères années), suppression de RAN,...).

Il nous assurait alors qu'il n'était aucunement question d'une remise en cause des règles générales. Il s'agissait seulement pour lui « *d'adaptations ciblées et circonscrites* », « *d'adapter à la marge certaines modalités de gestion des agents* ».

Six mois plus tard, c'est un tout autre discours que tient ce même DG : il nous présente un nouveau système reposant sur une modification générale des règles.

Cette annonce des « lignes directrices de la DGFIP » est une véritable offensive lancée contre les garanties des agents.

Par son message sur les « Lignes directrices de la DGFIP », il lâche une véritable bombe contre les garanties des agents en annonçant la généralisation d'un régime à deux vitesses pour les règles de gestion, entre celles et ceux qui entre dans la fonction publique ou changent de grade et les autres agents.

Les « *évolutions des règles RH pour mieux tenir compte des besoins des services* » proposées sont inacceptables. Elles sont la négation même des règles de gestion nationales – qui s'appliquent de manière uniforme et égalitaire sur tout le territoire – et protègent les agents de l'arbitraire.

Ces « Lignes de gestion » entendent opérer une inversion de la hiérarchie des normes dans l'administration, et donc participer à terme à l'abandon du statut.

C'est ainsi que :

- le regroupement des RAN conduira à renforcer la mobilité forcée des agents,
- que le développement des bilans de compétence et le développement des postes à ,profil renforcera inévitablement le pouvoir discrétionnaire des décideurs locaux sur la gestion des carrières de leurs agents, en décidant si l'agent peut prétendre ou pas à tel ou tel poste et s'il doit éventuellement faire ses valises ?

Ces «lignes de gestion », par le dévérouillage des règles de gestion nationales qu'elles entendent opérer, sont donc inacceptables.

La CGT revendique donc:

- **L'abandon du compte rendu d'entretien professionnel**
 - **LE RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL**
 - **L'ARRET DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS**
- **L'AFFECTATIONS IMMEDIATES SUR LES POSTES VACANTS**
 - **LE RETRAIT DU RIFSEEP ET PPCR**
 - **L'ARRET DES RESTRUCTURATIONS**
- **LE RETRAIT DU PROJET DE DOUBLE STATUT à la DGFIP**
- **LE MAINTIEN DES REGLES DE GESTION SPECIFIQUES DGFIP**