



# COMPTE RENDU CAPL B du 30 juin 2017 Recours

Toulouse, le 30 juin 2017

## DÉCLARATION LIMINAIRE

Madame la Présidente,

En préambule, la CGT Finances Publiques dénonce le projet de réforme du droit du travail qui aggraverait les dispositions de la Loi Travail et se traduirait par une régression des droits des salariés.

En effet, ce projet prévoit «la primauté de l'accord d'entreprise sur la loi» dans son article 1er.

La conséquence serait que les salariés ne disposeraient plus de droits inscrits dans la loi mais seraient soumis aux dispositions prévues dans les accords d'entreprises. Le droit du travail différerait d'une entreprise à l'autre et le principe d'égalité des droits des salariés serait bafoué.

La volonté du nouveau pouvoir de faire passer ce projet par ordonnance sans débat démocratique, ni dialogue social, montre clairement son refus de reconnaître l'importance et le rôle des organisations syndicales.

Pourtant, les salariés continuent massivement de rejeter les mesures de ce projet mais le gouvernement n'en a cure.

Le pouvoir s'attaque d'abord aux droits des salariés du secteur privé.

Derrière ces attaques apparaît aussi la volonté de détruire les droits et les garanties des agents de la Fonction Publique (État, Territoriale et Hospitalière) à travers la remise en cause du statut général des fonctionnaires (jugé «inapproprié» par le nouveau président) et de leur régime de retraite. Les dernières annonces sur l'instauration d'un régime de retraite à point qui léserait les fonctionnaires et la suppression de 120 000 postes dont 50 000 dans la Fonction Publique d'État sont particulièrement inquiétantes.

D'autre part, aucun engagement n'a été pris par le gouvernement concernant la rémunération des agents qui, après avoir subi pendant 6 ans le gel de la valeur du point d'indice, attendent toujours une augmentation de leur traitement à la hauteur des pertes subies.

La mise en œuvre du PPCR (Parcours Professionnels Carrières et rémunérations) depuis 2016 s'est traduite par un allongement de carrière pour tous les agents.

Celle du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) à la DGFIP (dès le 01/01/2018 pour les géomètres et en 2019 pour tous les agents) menace notre régime indemnitaire garanti et qui progresse actuellement avec le déroulement de carrière. En effet, elle prévoit que 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 effectuons. La mise en œuvre du RIFSEEP créerait, de fait, une inégalité pécuniaire entre agents de même grade

---

**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](mailto:cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr)

et d'échelon identique.

À la DGFIP, les suppressions d'emplois, les fusions et les restructurations incessantes aggravent le mal-être des agents et la souffrance au travail.

Les agents de la DRFiP 31 vivent tous les jours les conséquences de cette politique. On leur demande d'en faire (enfer) toujours plus avec moins d'effectifs et de moyens.

Devant cette situation, l'administration propose toujours l'abandon et/ou l'externalisation de certaines missions comme solution au malaise des agents.

La CGT Finances Publiques 31 dénonce ces décisions qui dégradent la qualité du service public et demande l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois qui mettent en danger le maillage territorial, l'arrêt des fusions et restructurations en cours et à venir ainsi que l'affectation d'agents sur tous les emplois budgétisés dans le département.

Concernant la CAPL de recours, la direction estime que l'entretien professionnel est un «moment privilégié» qui doit se tenir dans « un climat apaisé ». La réalité est bien différente car les réorganisations incessantes accroissent la pression sur les agents et augmentent la souffrance au travail.

Dans ce contexte, l'entretien professionnel reste un outil de mise en concurrence des agents.

Il s'agit en fait d'un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables. La question des moyens pour atteindre ces objectifs est rarement évoquée. 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.

Aujourd'hui, un seul recours est évoqué lors de cette CAPL contre 18 l'année dernière ! Cette situation trouve son explication dans la suppression des réductions d'ancienneté dont pouvaient bénéficier les agents B jusqu'à l'année passée.

La CGT Finances Publiques 31 qui a dénoncé cette mesure déplore que la commission paritaire soit ainsi privée d'un débat collectif que permettait l'évocation des dossiers. En effet, par l'examen des différents dossiers, était abordé le contexte professionnel et notamment les conditions de travail dans les services concernés ainsi que les dysfonctionnements existants.

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.

Nous ne pouvons pas terminer sans aborder le sujet du dialogue social.

Avec le nouveau règlement intérieur de fonctionnement des CAPL, le Directeur général s'attaque aux droits des représentants des personnels à travers la diminution des temps de préparation et de compte-rendu ainsi que la non prise en charge des frais des élus suppléants.

L'objectif poursuivi est de rendre plus difficile, pour les élus, d'assurer la défense des droits des agents dans les meilleures conditions.

C'est une dégradation délibérée des droits et garanties des agents.

**La CGT demande l'abandon de ce nouveau règlement intérieur.**

## RÉPONSES À LA DÉCLARATION LIMINAIRE

Les réponses à notre déclaration liminaire ont été très succinctes :

- ✓ Pour la direction, le faible **nombre de recours** devant la CAPL signifie que les agents ont obtenu satisfaction de leurs demandes devant l'autorité hiérarchique. Elle s'étonne que les organisations syndicales ne se réjouissent pas de cette situation. Or la CGT ne peut se satisfaire de l'absence de débat en commission.
- ✓ La direction défend le cadencement unique prévu par le **PPCR**, par un argument auquel les organisations syndicales n'avaient pas pensé : la fin du système des bonifications devrait satisfaire les syndicats, au motif qu'ils sont opposés à l'individualisation des carrières !

La CGT a contesté cette analyse car le PPCR se traduit par un allongement de carrière pour tous les agents. Au final, peu d'espoir de voir dérouler une carrière complète dans le grade. De plus, la nouvelle grille n'a absolument pas pris en compte les pertes de valeur du point d'indice subies entre 2010 et 2016 et a été présentée pour solde de tout compte. L'annonce d'un nouveau gel du point d'indice continue de léser les agents.



- ✓ Concernant le **RIFSEEP** qui instaure le salaire au mérite, la direction a indiqué, qu'à ce jour, les modalités du dispositif ne sont pas connues.
- ✓ Sur nos **critiques du nouveau règlement intérieur des CAPL**, la direction a éludé le débat, le renvoyant, suite au boycott unanime des organisations syndicales à la première convocation, à une nouvelle CAPL. Celle-ci aura lieu le 12 juillet à 9h avant la CAPL des mutations.



## RÉSULTATS DE LA CAPL

Cette année, 732 contrôleurs ont participé aux **entretiens d'évaluation**.

10 recours devant l'**autorité hiérarchique** (contre 25 en 2016) dont 2 avec entretien : 4 admissions totales, 5 admissions partielles et 1 rejet.

**Un seul recours** a été examiné à cette CAPL : il a fait l'objet d'un rejet total.

Ce rejet a fait l'objet d'un vote. Les élus CGT ont voté contre la décision de l'administration.

**Dorénavant, l'évaluation repose uniquement sur l'appréciation générale et le tableau synoptique. La CGT appelle les agents à être attentifs sur leurs comptes rendus. Chaque terme employé a son importance ainsi que l'évolution des croix du tableau synoptique.**

**N'hésitez pas à exercer votre droit au recours.**

Prochaine CAPL B prévue le 12 juillet 2017 : mouvement local du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

**N'hésitez pas à contacter les représentants CGT Finances publiques présents à cette CAPL :**

**Élus : Maïté SERENA, Henri CATHALA, Maurice QUASHIE  
Experts : Élise DUBOS et Estelle MOLLO-GENE**



## 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 :