

# CAPL C du 29 juin 2017 : Recours

Toulouse, le 29 juin 2017

## Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Nous ne pouvons introduire cette réunion sans évoquer le sujet central des ordonnances que compte faire adopter le gouvernement Macron – Philippe concernant la future loi travail.

Le gouvernement a engagé des rencontres avec les organisations syndicales et patronales. Chaque organisation est reçue individuellement, en tout et pour tout six fois une heure, pour 120 ans d'histoire sociale ! La CGT a décidé de participer à ces réunions avec un double objectif :

- ▶ avoir une législation du travail renforçant les droits de l'ensemble du monde du travail (salariés et non-salariés) ;
- ▶ dénoncer l'idée selon laquelle les droits collectifs seraient responsables du chômage.

D'un côté, les syndicats sont reçus sans que le ministère ne dévoile précisément ses intentions. De l'autre, il faut lire la presse pour découvrir les principales mesures du futur projet de loi. On y apprend, par exemple, qu'un CDI de « projet », dans la droite ligne du CPE (Contrat Première Embauche) rejeté par la rue en 2006, serait créé pour allonger dans le temps la précarité et pour supprimer toutes contraintes financières pour les employeurs. Ce n'est ni plus ni moins qu'une vieille revendication du MEDEF.

Alors que 70% de l'opinion publique et une majorité de syndicats ont rejeté la loi dite El Khomri, ce gouvernement veut écrire une loi pire que la précédente ! La CGT refuse de servir d'alibi ou de faire-valoir dans le cadre d'un dialogue social pipé d'avance. Nous refusons d'ores et déjà d'entendre dire fin septembre que les ordonnances, présentées par le gouvernement, auraient été co-élaborées avec les syndicats. C'est pourquoi notre organisation a lancé une campagne d'information, de débat mais aussi de mobilisation dans les services, les entreprises et les territoires, dans le public comme dans le privé. Ces initiatives se prolongeront tout l'été car il n'est pas question d'accepter ce marché de dupes.

La CGT propose dès maintenant de faire du 12 septembre 2017, une journée d'action et de grève dans toutes les entreprises et services.

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.

De plus, 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

---

**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)

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 et d'échelon identique.

Les agents de catégorie C sont également victimes de l'application directe des politiques d'austérité par la maigreur du plan de qualification à la DGFIP : seulement 150 promotions exceptionnelles de C en B pour 2017 et aucune communication sur les promotions intra-catégorielles. Et ce ne sont pas les 60 milliards d'économies annoncés sur le quinquennat par Emmanuel Macron qui vont améliorer la donne en 2017.

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, quatre recours seront évoqués lors de cette CAPL contre 3 l'année dernière ! C'est extrêmement peu et cela traduit le fait que les collègues de catégorie C sont davantage préoccupés par l'avenir de leur emploi au sein de la DGFIP, la stagnation du point d'indice et la réduction des plans de qualification ministériels que par le gain d'un ou deux mois de réduction d'ancienneté.

La mise en place du recours devant l'autorité hiérarchique a aussi largement contribué à la diminution du nombre des recours en CAPL. La CGT Finances Publiques 31, qui a dénoncé cette mesure, déplore que la commission paritaire soit ainsi privée du 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 achèverons cette déclaration en évoquant le dialogue social, ou plutôt sa raréfaction.

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.

## Compte-rendu de la CAPL C du 29 juin 2017

En réponse à notre liminaire, la présidente répond :

– le recours auprès de l'autorité hiérarchique permet de pouvoir satisfaire un certain nombre de dossiers concernant le tableau synoptique et les appréciations mais en aucun cas les revalorisations (**conformément à la revendication de la CGT**).

– **RIFSEEP** : c'est en cours de discussion. Fin des débats !!!

La direction n'en connaît pas le contenu et il n'est pas sûr que tous les grades soient concernés.

En revanche, la direction affirme que le RIFSEEP s'appliquera dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 aux géomètres (« c'est plus simple paraît-il » !?!).

**Pourquoi s'inquiéter de l'inconnu ?** Puisque pour la direction, rien ne prouve que l'application du RIFSEEP implique une modulation de la rémunération.

– Avec la mise en place du PPCR et du cadencement moyen, la valeur professionnelle des agents se fera uniquement sur les appréciations générales et le tableau synoptique.



**La CGT appelle à la vigilance et invite les agents non satisfaits à exercer leur droit de recours.**

En effet, la direction estime que s'il n'y a pas de recours, c'est que les agents sont satisfaits.

– Règlement intérieur : pas de discussion suite au boycott de la CAPL convoquée le même jour (unique point à l'ordre du jour) de l'ensemble des organisations syndicales.

### **Bilan notation 2017 – gestion 2016 :**

Sur les 551 agents évalués :

- 279 réductions d'ancienneté d'un mois (R1) attribuées, soit 50,63% ;
- 123 réductions d'ancienneté de deux mois (R2) attribuées, soit 22,32% ;
- 15 mentions d'encouragement ;
- 133 cadences moyennes ;
- 1 mention d'alerte.

### **Bilan recours notation 2017 – gestion 2016 :**

#### **Recours auprès de l'autorité hiérarchique :**

– 10 recours auprès de l'autorité hiérarchique pour les agents administratifs (dont 4 avec entretien).

À l'issue du recours de l'autorité hiérarchique : 1 admission totale, 5 admissions partielles et 4 rejets.

Pour rappel, nous avons 6 recours en 2016 et 8 en 2015.

– 2 recours auprès de l'autorité hiérarchique pour les agents techniques avec entretien.

À l'issue du recours de l'autorité hiérarchique : 1 admission totale et 1 admission partielle.

#### **Recours en CAPL :**

– 4 recours : 1AAP1 et 3 AAP2.

Réserve constituée pour cette CAPL : 5 R1 et 1 R2.

4 dossiers ont été examinés :

– 1 dossier a obtenu un R2 ;

- 3 dossiers ont obtenu un R1 ;
- 1 appréciation modifiée partiellement ;
- 1 demande de modification d'appréciation a été rejetée ;
- 3 demandes de révision du tableau synoptique ont été rejetées.

La CGT Finances Publiques 31 était mandatée pour un dossier et a obtenu une satisfaction totale.

Toutefois, nous sommes intervenus sur tous les dossiers afin de défendre au mieux les agents.



**Votes:**

- POUR : Administration pour la totalité des dossiers ;
- OS : selon les souhaits des agents et les propositions de l'administration.

Les élus CGT ont voté contre les propositions de l'administration si elles ne satisfaisaient pas complètement les demandes des agents.

## Questions diverses :

La CAPL C pour l'examen du nouveau règlement intérieur est reconvoquée le 7 juillet à 9h00.

La CGT a décidé de boycotter la 1ère convocation. Ce nouveau règlement intérieur diminue fortement les droits des CAPistes (cf déclaration liminaire).

### Vos représentants CGT à cette CAPL :

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

**Élues : Marie-Christine PRÉVOST, Isabelle PERRET, Nadine GLEIZES  
Expertes : Estelle MOLLO-GENE, Christine LALOI**



## Bulletin d'adhésion

*Pour un syndicalisme de conquêtes sociales*

<p><b>SECTION:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Actif   <input type="checkbox"/> Stagiaire   <input type="checkbox"/> Retraité</p> <p><b>Je souhaite m'abonner à :</b></p> <p><input type="checkbox"/> la Nouvelle Vie Ouvrière</p> <p><b>Facultatif &gt; Pour les agents A et A+</b> Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres &amp; Techniciens)</p> <p><input type="checkbox"/> OUI   <input type="checkbox"/> NON</p> <p><small>L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire. La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.</small></p> <hr/> <p><small>RESERVÉ À LA SECTION</small></p> <p>Saisie <b>CoGiTiel</b> par la section</p> <p>le: .. / .. / ....</p> <p>Date de réception au bureau national,</p> <p>le: .. / .. / ....</p>	<p><b>NOM :</b> .....</p> <p><b>Prénom :</b> .....</p> <p><b>Date de naissance :</b> .. / .. / ....</p> <p><b>Catégorie :</b> ..... <b>Grade :</b> ..... <b>Echelon :</b> .....</p> <p><b>Filière fiscale</b> <input type="checkbox"/>   <b>Filière publique</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Adresse administrative :</b> .....</p> <p><b>Adresse pour l'envoi de la presse :</b></p> <p><input type="checkbox"/> Adresse administrative   <input type="checkbox"/> Adresse personnelle (préciser) :</p> <p>.....</p> <p><b>Tél. :</b> .....</p> <p><b>Mel :</b> .....</p> <p><b>Date :</b> .. / .. / ....   <b>Signature :</b></p>
--	--