



DÉCLARATION LIMINAIRE CAPL B 13 JUILLET 2017

Le résultat du 2ème tour des élections législatives est marqué par le fort taux d'abstention (56%) jamais connu sous la Vème République, c'est plus d'un électeur sur deux qui n'a pas voté !

Le Président Macron va avoir une majorité confortable, cependant, le record d'abstention ne peut pas s'interpréter comme un blanc-seing au programme du MEDEF et de la finance porté par la République En Marche.

Sa volonté de casser le code du travail, la protection sociale, d'augmenter la CSG qui va pénaliser les retraités les plus modestes fonctionnaires et les salariés les plus précaires, réjouit le patronat.

La CGT condamne la méthode de consultation des organisations syndicales menée au pas de charge, ainsi que l'annonce des ordonnances qui sont un déni de démocratie .

Nous continuerons de porter les exigences sociales qui s'expriment dans les nombreuses luttes menées sur les lieux de travail ainsi que nos propositions de nouveaux droits et garanties sociales, d'augmentation des salaires, des pensions, et des minima sociaux, du temps de travail à 32 heures pour toutes et tous.

Pour la CGT Finances Publiques les premières annonces du gouvernement Macron confirment les orientations libérales entrevues lors de la campagne des présidentielles et les choix dogmatiques du nouveau président élu, comme la suppression de 120 000 fonctionnaires, le gel du point d'indice et de l'avancement en 2018 ou le rétablissement de la journée de carence...

Alors que les fonctionnaires de Bercy sont dans l'attente d'un véritable dialogue social, la CGT Finances Publiques porteuse des revendications légitimes des agents d'une administration à bout de souffle attend lors des prochaines rencontres autre chose que des positions idéologiques !

Concernant la CAPL qui nous occupe aujourd'hui, celle-ci se déroule dans le contexte particulier de la mise en place du protocole PPCR (*Parcours professionnel Carrières et Rémunérations*) et du RIFSEEP. En effet, le RIFSEEP (*Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel*) va être l'outil de la rémunération et du déroulement de carrière au mérite, de la modulation des régimes indemnitaires à partir de l'évaluation de la valeur professionnelle des agents. Aucune information n'a été donnée aux collègues sur les conséquences concrètes de ces réformes, pendant ou même après la campagne d'entretien.

Et pourtant, les conséquences sont nombreuses : nouvelles modalités de la reconnaissance professionnelle, suppression des réductions d'ancienneté, individualisation de la carrière, rémunération au profil...

Ce nouveau régime indemnitaire qui se déclinerait, en une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (l'IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA), serait attribué selon des critères de mobilité, d'engagement professionnel et sur la manière de servir. Sa mise en place aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans le collectif de travail et à la rupture de l'égalité de traitement, principe fort du Statut Général des fonctionnaires.

L'entretien professionnel s'inscrit déjà aujourd'hui dans la logique d'un dialogue de performance individuelle sur la base de résultats et d'objectifs non négociables : l'agent ne sait plus vraiment sur quoi il est évalué. L'évaluation individuelle n'a plus 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.

La CGT s'oppose donc fortement à la mise en place du RIFSEEP et à toute modulation du régime indemnitaire, et rappelle qu'elle est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'effectuer sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

La CGT Finances Publiques réaffirme donc son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

Dans le même ordre d'idée nous nous insurgons contre cette autre attaque des droits et garanties des agents que constitue la **réforme des concours**. Nous invitons les **collègues à signer massivement la pétition intersyndicale sur ce sujet**.

Aujourd'hui, 2 points principaux sont à l'ordre du jour :

Le nouveau règlement intérieur et les recours en Capl de l'entretien professionnel .

Pour ce qui est du premier point :

Vous nous présentez aujourd'hui le projet de nouveau règlement intérieur de notre CAPL.

En prenant la décision de réduire les temps de préparation et de comptendus des CAPL, et de supprimer le remboursement des frais de déplacements des élus suppléants, le Directeur général retire aux représentants des Personnels les moyens d'accomplir leurs mandats dans de bonnes conditions. Nous ne pouvons que vous exprimer notre profonde colère face à l'attitude provocatrice du Directeur Général qui prend toutes les mesures pour réduire le dialogue social à sa plus simple expression.

Remettre en cause les droits des élus des Personnels, ce n'est ni plus ni moins, que s'attaquer aux droits et aux garanties des agents.

C'est balayer le vote des Personnels qui reconnaissent par leur participation massive aux élections professionnelles, le rôle indiscutable de leurs représentants dans toutes les instances. Cette décision constitue une attaque, parmi tant d'autres, contre l'exercice du droit syndical, la défense des Personnels et le rôle des réunions institutionnelles.

Les instances représentatives auront les plus grandes difficultés pour fonctionner correctement, notamment dans une direction comme la nôtre : plus de 3000 agents répartis dans plus de 160 services méritent mieux qu'une réduction drastique et arbitraire des droits des représentants du personnel.

Les règles de fonctionnement des instances paritaires sont modifiées en cours de mandature. Pourtant, elles avaient été négociées et actées lors de la fusion.

Afin de pouvoir exercer nos mandats dans des conditions normales, nous vous avons demandé unanimement d'établir un moratoire jusqu'aux prochaines élections professionnelles prouvant ainsi votre attachement à un dialogue social de qualité.

A ce jour, vous n'avez pas répondu favorablement à cette demande alors qu'il a été acté que cela ne serait appliqué qu'à partir de janvier 2019 pour les élus en CAP Nationale. Vous comprendrez aisément que dans ce contexte, les conditions n'étaient pas réunies pour que nous puissions siéger le 4 juillet 2017 .

Nous allons examiner, comme chaque année, les dossiers de recours sur les comptes-rendus d'évaluation de nos collègues.

Cette année encore, la CGT entend dénoncer ce mode d'évaluation qui génère beaucoup de frustration parce qu'en supprimant tout repère fixe, comme pouvait l'être la note chiffrée, il donne tout pouvoir au chef de service sur l'évaluation des agents et accroît encore les inégalités de traitement entre agents suivant le service dans lequel ils sont affectés. C'est ainsi que la « politique » des profils croix, l'appréciation littérale peuvent varier considérablement suivant le chef de service ou chef de poste.

Dans le cadre de la RIFSEP, la future mise en concurrence des collègues par le biais des quotas de « méritants » revêt un caractère encore plus pernicieux que par le passé.

Il nous faut rappeler que les agents, dans le cadre de l'entretien professionnel, sont totalement dépendants et bien sûr subordonnés à leur supérieur hiérarchique qui conduit l'entretien. En faisant fi des conditions de travail, des suppressions d'emplois, des méthodes de management (sur lesquelles nous allons revenir), l'évaluation ne prend aucunement en compte l'environnement de travail, pourtant responsable de la difficulté à accomplir les missions et préjudiciable au « bien travailler » mais aussi source de la souffrance au travail. L'évaluation isole l'agent de son environnement de travail et de ses collègues.

Cette année encore, la CGT entend dénoncer la procédure qui consiste à filtrer les recours par le biais du recours devant l'autorité hiérarchique et qui vise à vider les CAPL de leur substance et ainsi empêcher les représentants des personnels de jouer pleinement leur rôle de défense des garanties individuelles et collectives.

Nous exigeons donc une nouvelle fois la suppression de la phase de recours devant l'autorité hiérarchique, qui ne sert à rien, complexifie inutilement la procédure de recours et qui n'a qu'un seul but à terme : vampiriser les CAPL.

Nous élu-es CGT Finances publiques nous en avons plus qu'assez des formules types, les éléments de langage des évaluateurs. En effet toutes ces formules auront plus que leurs rôles dans les futurs tableau d'avancement ou listes d'aptitude.