



## CAPL n° 2 du 23 Septembre 2013

### Recours des Contrôleurs

Après des cadeaux au Patronat de 20 milliards d'euros sous forme de « Crédit d'Impôts Emploi Compétitivité » (CICE), mais aussi d'une loi, dite de "Sécurisation de l'Emploi" qui sécurise surtout les offensives patronales contre les droits et les salaires des salariés, voilà qu'une cinquième réforme des retraites en vingt ans s'inscrit dans la logique, inspirée par le MEDEF, de l'allongement de durée de cotisations comme unique réponse à apporter.

Alors que la rentrée n'est pas encore effective pour tous, la mobilisation le 10 septembre dernier de 370 000 salariés avec près de 200 rassemblements et manifestations, démontre que les salariés et une majorité de la population de notre pays refusent une capitulation face aux exigences des marchés financiers qui veulent affaiblir, puis détruire notre système de retraite par répartition. Cette mobilisation vient confirmer les sondages d'opinion de ces derniers jours pour exiger une autre réforme.

Les milliers de grévistes et de manifestants ont réaffirmé que d'autres solutions sont possibles pour l'avenir. Augmenter les salaires, revoir les exonérations de cotisations sociales patronales et développer l'emploi ... Autant d'exigences à gagner pour financer notre système de retraite et de protection sociale.

Sur les missions de la Fonction publique, la CGT dénonce la politique que continue de mener le gouvernement sans la moindre concertation avec les organisations syndicales et sans aucune réflexion.

C'est ainsi que contrairement aux engagements présidentiels de rupture avec la RGPP et de promotion du dialogue social, les ministères financiers refusent d'instaurer des modes de négociations permettant de traiter l'ensemble des contentieux revendicatifs et donnent tout pouvoir de décision à la seule Ministre de la fonction publique, orientation qui pourrait détruire tous les acquis spécifiques gagnés par les luttes au sein de notre ministère et dans nos ex administrations fusionnées depuis 2008 !

A la DGFIP, sur le plan national comme au plan local, cela nous fonde à réitérer auprès de tous nos interlocuteurs notre exigence d'arrêt des réformes, d'établissement d'un réel bilan contradictoire sur la fusion et d'ouverture immédiate des négociations sur l'ensemble des contentieux revendicatifs.

#### **DES MESURES CONCRÈTES SONT À PRENDRE IMMÉDIATEMENT :**

**Arrêt du déploiement de la démarche stratégique si chère à notre directeur général.**

Le contexte dans lequel s'inscrit la démarche stratégique c'est la poursuite des suppressions d'emplois avec un budget 2014 qui prévoit, notamment et encore, 2564 suppressions d'emplois à Bercy (25 000 depuis 2002) et la réduction drastique des dotations budgétaires.

**Arrêt des suppressions d'emplois, comblement des postes vacants et recrutement à hauteur des besoins.**

**Revalorisation du point d'indice**  
**Appel systématique de toutes les listes complémentaires des concours dès 2014 !**  
**Arrêt des licenciements et plan de titularisation des personnels non titulaires.**

Concernant plus précisément l'ordre du jour de cette CAPL, les élus CGT Finances Publiques dénoncent l'évaluation professionnelle des agents mise en place dans le cadre du décret n°2010-888 et qui s'inscrit dans la continuité du décret de 2002 dit décret Sapin : ces réformes constituent de réelles attaques contre le Statut car la logique est bien d'individualiser toujours plus les carrières et les rémunérations.

L'évaluation mise en place au travers du décret de 2002 est vite apparue comme un moyen d'intégration aux nouvelles formes de fonction publique engendrée par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) : la transformation d'une fonction publique de carrière en une fonction publique dont la gestion est plus adaptée aux nouvelles règles budgétaires. La logique destructrice qui guide la réforme de l'évaluation à travers l'individualisation accrue des parcours et des carrières constitue les prémices de l'individualisation des rémunérations avec le danger que représente la Prime de Fonctions et de Résultats.

La CGT finances publiques réaffirme son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières. Pour ses raisons, la CGT Finances Publiques mettra tout en oeuvre pour empêcher l'application de la PFR au sein de la DGFIP mais aussi remettre en cause son application pour l'ensemble de la Fonction Publique.

Au-delà des bonifications, il y a la logique d'ensemble d'un système qui nourrit davantage de plates illusions qu'une réelle reconnaissance des qualifications et des compétences professionnelles.

Concernant la réforme de l'évaluation, la DGFIP est passée en force, rompant le dialogue social en publiant à l'insu des organisations syndicales l'instruction du 26 décembre 2012 puis une instruction rectificative du 31 janvier 2013 qui différaient d'un projet fourni aux OS le 23 novembre 2012. Alors que les premiers entretiens étaient déjà convoqués, les agents n'avaient pas eu connaissance de l'instruction encadrant la procédure d'entretien professionnel à la DGFIP !

La CGT Finances Publiques condamne également le dogmatisme de la Direction Générale qui refuse d'utiliser la possibilité offerte par l'article 1er du décret de 2010 de maintenir une notation chiffrée en l'inscrivant dans les statuts particuliers. Nous sommes attachés 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 revendique donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littéraire.

Sur l'attribution des réductions, la CGT apprécie la prise en compte plus importante des agents pouvant bénéficier d'une réduction (70 % des agents au total contre 50 % auparavant) mais la DGFIP aurait pu aller plus loin et récompenser ainsi 90 % des agents.

Concrètement, au plan local, cette mesure s'est traduite par une baisse des recours (30 recours en B contre 72 en 2012) même si la cause des recours reste essentiellement sur la réduction.

Alors que l'arrêté ministériel du 20 décembre 2012, envisageait un recours gracieux auprès de l'évaluateur, la DGFIP a préféré instaurer le recours hiérarchique. La CGT Finances Publiques rappelle sa totale opposition à cette procédure :

- elle dépossède les CAP de leur rôle en permettant l'attribution de réductions d'ancienneté sans avis des élus laissant une place à l'arbitraire et au discrétionnaire ;
- elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne.

A ce sujet, nous avons demandé le nombre d'agents ayant sollicité une audience auprès de l'autorité hiérarchique et nous attendons toujours ces éléments.

Pour les élus CGT Finances Publiques, le recours hiérarchique obligatoire avant la saisine de la CAPL est la seconde raison de la baisse importante des recours, car il n'a eu pour but que de complexifier la procédure pour les agents et concouru au non respect des délais fixés par les instructions.

Au vu des éléments que vous nous avez fournis, nous arrivons à la conclusion que ce recours hiérarchique n'a aucune efficacité puisque sur 98 recours formés à la DRFIP du nord seuls 8 ont obtenu satisfaction dont 5 en B (sur 48) et un seul recours axé sur la demande d'une réduction a obtenu satisfaction !

La dématérialisation de la procédure sous Eden RH a été un élément destabilisateur des agents et des évaluateurs : aucune information préalable n'a été fournie aux agents quant à l'utilisation et les erreurs commises dans la saisie (au niveau des réductions/majorations notamment n'ont pu être corrigées dans les CREP).

Nous souhaiterions que tous les éléments statistiques qui ont concouru à la notation des agents de la DRFIP du Nord nous soient transmis :

- Le nombre d'agents notés en échelons variables et terminaux, la dotation des réductions de 1 mois ou 2 mois par la DGFIP pour la direction, le volume d'attribution aux agents de ces réductions
- Nous demandons également la communication dans le cadre de cette CAP des 3 dernières années de notation qui permet d'avoir une vision d'ensemble du dossier de l'agent.
- les réserves constituées dès le début de la procédure.

A ce propos, vous nous annoncez une réserve pour la CAPL de 20 pour la réduction d'un mois et de 5 pour la réduction de 2 mois. Nous souhaitons que cette réserve soit épuisée à l'issue de la CAPL.

La CGT Finances Publiques dénonce une fois encore le manque de transparence des Commissions d'harmonisation et l'absence totale d'information quant à la répartition des dotations sur site et par service.

En conclusion, nous ne pouvons que constater que la campagne d'évaluation s'est faite cette année dans la plus grande improvisation avec notamment un retard applicatif, l'absence d'information des collègues,.... Nous doutons même du nombre réel de recours adressés à la CAPL puisque nous avons pu relever que sur les listes fournies aux élus, il manquait 3 recours, et ce parce que nous les avons suivis (2 agents et 1 contrôleur).