



CAPL du 23/06/2016 RECOURS INSPECTEURS

Concernant l'actualité, l'intersyndicale a pris connaissance de la volonté du gouvernement d'interdire la manifestation à Paris ce jeudi 23 juin contre la loi travail. Or, ceci est une remise en cause d'un droit fondamental, la liberté de manifester.

Pour rappel, ce projet de loi vise « à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs : ce texte offre en effet une liberté totale au patronat et constituerait s'il était adopté un recul historique des droits pour les salariés.

Malgré les affirmations du gouvernement, le projet de loi El Khomri n'a pas changé.

Toutes les mesures envisagées visent à précariser toujours plus, flexibiliser toujours davantage les salariés pour faire baisser le « coût » du travail, afin de faire grossir les profits financiers et les dividendes versés aux actionnaires.

7 français sur 10 considèrent que le projet de réforme du code du travail constitue une menace pour les droits des salariés.

Nous demandons le retrait de cette loi et appelons les agents à participer aux prochaines mobilisations.

Mais moins de droits, moins de garanties collectives, moins de salaires et plus de travail... ça ne vous rappelle pas quelque chose ?

C'est aussi ce que nous vivons dans la fonction publique et à la DGFIP à coups de suppressions d'emplois, de salaires laminés, de mises en cause des règles de gestion, de fermetures de services et de restructurations, de conditions de vie au travail toujours plus dégradées.

Les politiciens libéraux, gouvernementaux et d'opposition, ne s'en cachent plus. S'ils arrivent à leurs fins avec la loi « travail », leur prochaine cible sera clairement d'en finir avec le statut général des fonctionnaires. S'appuyer sur les régressions dans le privé pour les légitimer dans le public, voilà leur stratégie !

Pour en revenir à la CAP qui nous occupe aujourd'hui, celle-ci se déroule dans un contexte particulier avec 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 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 en 2017 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.

La CGT Finances Publiques rappelle également que la procédure du recours hiérarchique n'est pas acceptable :

- 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.
- elle décourage de nombreux collègues de faire valoir leur droit à la révision de l'évaluation professionnelle.
- aucune motivation des décisions suite à recours hiérarchique n'est apportée aux collègues

Nous demandons donc la suppression du recours hiérarchique.

Nous demandons la communication dans le cadre de cette CAP des 3 dernières années d'évaluation qui permet d'avoir une vision d'ensemble du dossier de l'agent. Avoir seulement les deux dernières notations est restrictif. Nous souhaitons également avoir communication des CREP (Compte-rendu de l'entretien professionnel) avant les modifications effectuées par le recours hiérarchique.

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.

COMPTE-RENDU

Déclarations liminaires (Solidaires, FO et CGT)

Membres de la parité administrative : Philippe ROMONT (Président), Guillaume SUBLET, Valérie FOURNIER, Aurélie DE SAINT JAN et Antonia TISNE.

Présentation générale et données statistiques :

échelon variable											
Agents évalués	Apportants	Abandon CREP	Consommants	Dotation DG		Réserve		Réductions disponibles après réserve		Réductions attribuées	
				R1	R2	R1	R2	R1	R2	R1	R2
408	408	6	402	205	83	5	1	200	82	200	82

M2	0	0,00%	0,25%
M1	1	0,25%	
MA	0	0,00%	
CM	72	17,91%	29,60%
ME	47	11,69%	
R1	200	49,75%	70,15%
R2	82	20,40%	
TOTAL	402	100,00%	100,00%

échelon terminal							
Agents évalués	Apportants	Abandon CREP	Consommants	Réductions disponibles		Réductions attribués	
				V1	V2	V1	V2
67	67	3	64	34	13	31	13

P2	0	0,00%	1,56%
P1	0	0,00%	
TMA	1	1,56%	
TCM	12	18,75%	29,69%
TME	7	10,94%	
V1	31	48,44%	68,75%
V2	13	20,31%	
TOTAL	64	100,00%	100,00%

Recours hiérarchiques préalable : 19 (16 en échelon variable et 3 en échelon terminal)

Recours devant l'autorité hiérarchique	
Motif	
Appréciation	1

Valeur Prof.	3
Valeur Prof et Appréciation	15
Total	19

Résultat	
Satisfaction totale	0
Rejet Partiel	15
Rejet Total	4
Total	19

Aucune réduction d'ancienneté n'a été attribuée dans le cadre des recours hiérarchiques. Dans ce cadre, 3 collègues ont sollicité une audience.

Réponse à notre déclaration liminaire :

Juridiquement le CREP avant modification du recours hiérarchique s'efface mais une réflexion va être faite par la direction sur l'opportunité de délivrer ses éléments.

Sur les commissions d'harmonisation, il y a plusieurs commissions :

-une commission du contrôle fiscal,

-une commission direction,

et des commissions par répartition géographique :

-postes lille sauf direction,

-commissions nord 1 et nord 2 (grands services et petits services),

-commissions sud 1 et commission sud 2 (grands services et petits services).

Les différentes commissions se déroulent au prorata du nombre d'agents et elles permettent des ajustements si des R1 et R2 n'ont pas été attribués. Ceci est rare pour les A et les B, à l'inverse de la catégorie C.

En outre il y a également une redistribution lorsqu'un chef de service le demande et qu'il en reste. Il arrive d'en redistribuer, l'idée est de tout distribuer sauf la réserve.

Il y a également une commission d'harmonisation pour les A + présidée par le directeur régional.

Pour la CAPL, examen individuel de 14 dossiers.

Tous les dossiers ont été évoqués dont 8 par la CGT suite à la demande des agents concernés.

A l'issue de la CAPL, 6 collègues ont obtenu un R1 et un collègue un R2. Un collègue a obtenu un V1. Une mention d'alerte a été retirée. Des modifications d'appréciations ont été effectuées sur plusieurs dossiers.

Toutes les réserves pour les échelons variables ont été distribuées.

Plusieurs dossiers ont obtenu une modification des appréciations générales.

Les votes se sont déroulés dossier par dossier.