



DECLARATION LIMINAIRE CAPL N°2 RECOURS EN NOTATION 2012

L'année 2012 pour la gestion 2011 est le dernier exercice de la notation dans le cadre du décret n°2002-682 dit décret Sapin. A compter du 1er janvier 2013, l'évaluation professionnelle des agents s'effectuera dans le cadre du décret n°2010-888.

La CGT Finances Publiques continue de dénoncer cette réforme, qui s'inscrit dans la continuité de celle déjà menée en 2002, et où la logique est bien d'individualiser toujours plus les carrières et les rémunérations.

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.

La CGT combat le système d'évaluation notation actuel qui repose sur des quotas de bonifications (20% de +0,06 et 30% de +0,02) et par conséquent sur l'exclusion de 50 % des agents du bénéfice de celles-ci.

Au-delà des bonifications et des majorations, 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.

L'individualisation de la carrière contre les garanties collectives.

Nous n'avons cessé de dénoncer une gestion qui assure la prééminence de l'individualisation des carrières et des objectifs au détriment des solidarités dans le travail et du statut.

Ce système qui planifie l'établissement d'indicateurs comportementaux au détriment du professionnel s'inscrit dans une logique managériale du travail (travail prescrit) qui nie le travail réel (c'est lui le vrai travail !) et ses conditions d'exercice (contexte et moyens).

Soit dit en passant, le projet d'évaluation pour 2013 est encore pire... (fin du repère de la note chiffrée, diminution des droits des agents, Prime de Fusion et Résultats, etc.).

Elu(es) du personnel des catégories A, B et C et ayant à défendre les dossiers des collègues qui font ou feront appel de leur note, nous intervenons également au quotidien sur les conditions de travail et de vie au travail.

C'est pourquoi nous continuerons de lutter contre chaque dispositif qui exclut ou fabrique de la solitude au travail, qui isole artificiellement certains agents du collectif de travail quelle que soit sa catégorie.

La CGT exige donc la suppression de ce contingentement.

Par ailleurs, la CGT reste opposée à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou à l'évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose au travers de la Prime de Fonctions et Résultats.

Pour revenir sur la CAPL qui nous concerne, 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 majorations de +0,06 et 0,02 par la DGFIP pour la direction, le volume d'attribution aux agents de ces majorations pour la filière fiscale.

- Pour la filière gestion publique, le solde éventuel 2011, le nombre d'agents à noter, le nombre d'agents apportant, le nombre d'agents pouvant consommer, l'enveloppe de "capital mois" pour 2012, le nombre d'agents pouvant bénéficier d'une réduction de 3 mois ou d'un mois et le montant de l'enveloppe capital mois distribuée.

Nous constatons, encore cette année, que la majorité des recours sont formés sur la notation.

Nous avons été sensibles à la communication de la réserve des majorations sur la filière fiscale et de l'EKM avant la CAPL. En bref, nous avons 12 majorations de +0,02 pour l'examen de 38 dossiers sur la filière fiscale et une enveloppe de 10 mois sur la filière GP pour l'évocation de 34 dossiers.

Si traditionnellement, vous n'attribuez jamais 3 mois aux agents exerçant un recours en CAPL sur la filière gestion publique bien que vous en ayez la possibilité, l'agent pouvait les obtenir en CAPC car il y avait un véritable 2^è recours. Nous souhaiterions savoir si vous allez conserver cette pratique.

Pour la filière fiscale, vous n'avez pas constitué de réserve pour la CAPL pour la majoration de + 0,06, vous allez bien entendu nous répondre que cela vous a permis d'attribuer la dotation totale aux agents qui le méritaient, mais le quota fixé à 20 % des agents pouvant obtenir une majoration de +0,06 est bien insuffisant compte tenu de l'augmentation des charges de travail, des qualifications professionnelles.

Cette absence de réserve, que nous avons déjà dénoncée l'année dernière, écarte de facto un bon nombre d'agents qui ont fait la demande d'une majoration maximale et qui se trouvent lésés par cette décision. Les élus CGT évoqueront ces dossiers afin de rétablir l'équité de traitement des agents et vous demanderont les raisons pour lesquelles cette majoration ne pourrait être accordée.

Concernant les agents ayant eu la note pivot qui ont fait un recours en demandant expressément une majoration de +0,06, nous souhaitons que faute de réserve, leur recours soit examiné sur une majoration de +0,02 puisqu'ils ignoraient ce fait au moment de leur recours.

Nous rappelons notre position sur le principe de constituer des réserves pour les échelons terminaux. Elles ne correspondent pas à des contraintes budgétaires. Nous estimons donc que l'intégralité des variations devrait être distribuée lors de la campagne de notation, puisqu'elles ne sont pas reportables sur l'exercice de notation suivant.

En conséquence, il ne doit pas être constitué de réserves pour ces agents sans pour autant priver les CAPL de possibilités de modifier les notations, puisque ces contingents sont « virtuels ».

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.

Sur la filière Gestion Publique, même si nous manquons d'éléments statistiques, nous avons pu encore une fois constater le manque de "capital mois" attribués sur les petits postes. Alors que ces structures souffrent plus que les autres du fait du manque d'effectifs, que les agents doivent être poly-compétents sur toutes les missions du poste, la seule reconnaissance que vous leur accordez c'est une note d'encouragement chaque année ou un turn over d'une majoration entre le C et le B. Nous souhaitons donc une attention toute particulière du président pour rétablir une certaine équité sur les dossiers à évoquer en tenant compte de la situation du poste ou du service en 2011.

Cette année, dans le cadre du recours en notation, le chef de service notateur devait remettre à l'agent son rapport dans les 5 jours de la requête. En obligeant les chefs de service à communiquer au service RH les rapports pour les valider avant de les envoyer à l'agent, vous avez faussé les débats en CAPL, et la défense de l'agent. Nous dénonçons depuis des années le déclenchement de la charge de certains chefs de service sur un agent qui exerce un recours, alléguant un fait ponctuel quelque fois fallacieux pour justifier sa notation. Par ce biais vous avez formaté les rapports des chefs de service ne leur laissant même pas le libre arbitre d'émettre un avis favorable sur le recours.

Enfin, nous dénonçons la réduction des autorisations d'absences pour préparer cette CAPL et remplir notre mandat d'élus. La durée prévisible de la CAPL est de 2 jours et pour l'examen des 72 dossiers nous aurions souhaité 2 jours de préparation et d'une journée pour les compte rendus.