



## Déclaration des élu-e-s et expert-e-s CGT Finances Publiques PARIS

### CAP locale catégorie A

#### Révision de l'évaluation professionnelle 2013 (gestion 2012)

Monsieur le président,

La participation de 370 000 salariés à près de 200 rassemblements et manifestations le 10 septembre démontre que les salariés ne se résignent pas à la baisse des pensions, à l'allongement de la durée de cotisations et à tout nouveau recul sur les retraites.

Cette première mobilisation contredit l'échec pronostiqué par les défenseurs de ce cinquième plan sur les retraites en 20 ans.

Si le projet actuel n'est plus tout à fait celui qui avait été annoncé dans un premier temps (remise en cause du calcul des six derniers mois, augmentation de la CSG), c'est principalement en raison du rejet de ces mesures et l'annonce des mobilisations dans cette rentrée.

Un avant-projet de loi a été rendu public le 5 septembre : son article 2 qui prévoit l'allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans en 2035, son article 3 met en place un conseil de surveillance de 5 personnalités pour préparer de nouveaux reculs des droits, ses articles 25 à 33 visent notamment à « simplifier la gouvernance » des régimes des retraites avec, notamment, le Code des pensions (fonctionnaires) toujours dans le collimateur pour satisfaire aux exigences de l'Union Européenne...

La promesse a été faite au MEDEF de baisse du « coût du Travail » avec le transfert des cotisations famille payées par les seuls employeurs vers l'impôt : CSG, taxes environnementales ou des taxes comme la taxe tabac.

Le projet de loi sur les retraites, présenté le 18 septembre au Conseil des ministres, doit être combattu.

Déclinant la modernisation de l'action publique (MAP) et traduisant l'austérité à la DGFIP, le directeur général a rendu publique le 9 juillet sa démarche stratégique.

Il a obligé les chefs de service à réunir les agents pendant la période estivale à des fins de basse propagande.

Or, le contexte dans lequel s'inscrit la démarche stratégique est la poursuite des suppressions d'emplois avec un budget 2014 qui prévoit, notamment, encore 2 564 suppressions d'emplois à Bercy (- 25 000 depuis 2002) et la réduction drastique des dotations budgétaires.

La démarche stratégique c'est notamment une accélération de la liquidation de pans entiers des directions territoriales, les transferts aux directions régionales qui seront dotées de pouvoirs étendus, la dématérialisation généralisée, les concentrations du réseau, les pôles en tous genres, le travail à distance, le recul de l'accueil, la remise en cause des droits des agents sous couvert de réévaluation régulière.

La CGT Finances Publiques condamne la démarche stratégique et exige son abandon.

Avant d'aborder nos observations sur l'évaluation professionnelle, nous ne pouvons passer sous silence les décisions que vous avez prises à l'issue de la CAPL du 19 juillet 2013 sur les affectations locales des inspectrices et inspecteurs.

S'agissant de l'analyse de ce mouvement, nous constatons :

- pour la filière fiscale, 14 vacances d'emplois ( SIE : 2 ; PCE : 7 ; BDV : 3 ; FI : 1 ; TPGC : 1) augmentées de 33,3 temps partiels et 106 collègues affectés ALD,
- pour la filière gestion publique, 13 vacances d'emplois (PRS : 1 ; trésoreries spécialisées : 2 ; huissiers : 10), 8 surnombres (SIP : 1 ; Direction : 7) et 9 collègues affectés ALD.

Après les positionnement des ALD et des détachements, restaient toujours vacants 8 postes. Pire 5 brigades départementales de vérifications ont été gelées : la 4ème BDV et 7ème BDV Ouest, la 7ème BDV

Nord , la 8ème BDV Sud et la 6ème BDV Est. Les collègues sont détachés au 2/3 sur d'autres brigades et pour 1/3 sur d'autres services.

Or, depuis le 19 juillet, la situation s'est aggravée ce qui a motivé le courrier suivant des élu-es de la CGT Finances Publiques en date du 8 août, :

« *Monsieur le directeur régional,*

*Les élu-es CGT Finances Publiques tiennent à vous faire connaître leur profond mécontentement quand à votre gestion des personnels de catégorie A à la DRFiP Paris et au peu de respect que vous manifestez à l'égard des élu-es que nous sommes.*

*En effet, sitôt la CAPL terminée, l'administration a contacté de nombreux collègues pour leur demander d'accepter d'être détaché-es sur un autre service ou un autre poste. Certain-es collègues ont même été détaché-es sans avoir été avisé-es préalablement.*

*Les élu-es vous demandent instamment la communication de l'ensemble des modifications intervenues à l'issue de la réunion de la CAPL du 19 juillet.*

*(...) Si nous avons bien reçu les affectations des AFiP A, des IP et des IDIV, en revanche nous ne sommes toujours pas informé-es du nombre d'emplois vacants pour ces grades.*

*Or ,cela a une grande importance dans la mesure où des brigades n'auront pas de chefs de service au 1er septembre ou au 1er octobre 2013, comme la 12ème BDV de Paris-Centre ou la 13ème BDV de Paris-Ouest. Nous notons que là encore vous avez tenu dans l'ignorance les élu-es, des mesures intervenues pour suppléer, sur les pôles fiscaux concernés, le manque d'agents d'encadrement.*

*Aussi nous vous demandons instamment de nous communiquer la situation des effectifs réels des AFiPA, IP et IDIV de la DRFiP Paris au regard du TAGERFiP. Nous vous demandons également la communication de l'ensemble de ces mesures d'ordre ainsi que leurs durées. (...) »*

Nous sommes au regret de constater que sur les points ci-dessus nous n'avons reçu qu'une réponse d'attente en date du 14 août. Nous exigeons la communication de ces éléments aujourd'hui.

De même, les élu-es ont appris lors de cette CAPL que les affectations des inspectrices et inspecteurs de la filière GP affecté-es en SIP avaient été régularisées à la RAN arrondissement sans consultation de la CAPN et encore moins locale. Les élu-es que nous sommes ne sont toujours pas informés de l'affectation sur postes des collègues concernés.

La CGT exige que l'administration respecte les organismes paritaires en livrant tous les éléments d'information sur les actes de gestion des personnels.

Pour ce qui est de la présente CAPL :

En premier lieu, nous tenons à dénoncer la désorganisation totale de la campagne d'entretiens professionnels 2013, la complexité de la nouvelle procédure de recours hiérarchique, le désarroi des agents et des chefs de service face à des questions sans réponse, les délais dépassés qui ont conduit les personnels à rédiger leurs recours dans l'urgence lors des congés d'été ainsi que le manque d'information généralisé.

Nous contestons cette nouvelle procédure d'évaluation, véritable « usine à gaz » qui décourage voire dissuade de très nombreux collègues à faire valoir leurs droits dans le cadre de leur défense et plus particulièrement de l'appel.

Au préalable, nous formulons les demandes suivantes :

- nous rappelons notre exigence de jours de consultations supplémentaires, le temps imparti étant notoirement insuffisant compte tenu du nombre de dossiers à défendre.

- nous souhaitons connaître le nombre de recours hiérarchiques à l'issue de cette campagne et l'enveloppe capital-mois mise en réserve pour l'ensemble des recours.

- nous déplorons que la DRFiP Paris n'ait pas autorisé la consultation des dossiers via l'application EDEN-RH comme le préconise le guide des travaux en date du 29 avril 2013 à la page 38/80. La réponse de l'administration à notre demande invoquant une impossibilité technique est irrecevable.

Concernant l'analyse et l'examen des dossiers proprement dit, nous faisons les observations suivantes.

Nous avons constaté avec surprise que pour 12 dossiers sur 49 , le cadre « résultat du recours après CAPL » était partiellement rempli avec mention de la date de la CAPL (23/09/2013) et la rubrique « incidence sur l'appréciation » cochée comme modifiée.

Ceci constitue-t-il une simple erreur matérielle ou une décision déjà prise par l'administration avant tout débat en CAPL, et donc en dehors de tout avis des élu-e-s du personnel ?

Dans de nombreux dossiers, nous avons constaté que le tableau synoptique transcrivait en recul les appréciations générales rédigées antérieurement. Ce qui n'est pas acceptable.

En outre l'appréciation générale est souvent retranscrite de manière très succincte. Au point paroxysmique que pour un dossier il n'y a aucun libellé.

A titre d'exemples, à la division du contentieux des professionnels des pôles fiscaux Nord-Est et Sud-Ouest, l'appréciation générale des collègues se limite à :

- la manière de servir de M ou Mme X est particulièrement appréciée.
- la manière de servir de M ou Mme X est assez bien appréciée.
- la manière de servir de M ou Mme X est plus que bien appréciée.

L'instruction indique à la page 51/123 que l'appréciation générale fait la synthèse des appréciations formulées sur les critères du tableau synoptique. Une telle concision vide l'exercice de son contenu. Plus grave, cela constitue une rupture de traitement particulièrement dommageable aux agents. Ce procédé, malheureusement avalisé par l'autorité hiérarchique, induit une perte d'information et un manque d'éléments nécessaires à l'appréciation de la manière de servir. Cette situation ne peut que nuire aux garanties, aux déroulements de carrière et à la défense des collègues concerné-e-s.

Nous constatons que le cadre perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité a parfois été servi à la seule initiative de l'évaluateur en contradiction de l'instruction page 49/123 où il s'agit de recevoir les souhaits de l'agent sur ces sujets.

Enfin, dans le cadre de la présente CAPL, nous tenons à dénoncer et à condamner les propos discriminants, stigmatisants voire destructeurs de certains chefs de service. De tels comportements ne concernent heureusement que quelques évaluateurs, concentrés dans certaines structures et à l'encontre de plusieurs collègues de ces dernières.

De tels agissements sont inacceptables. Au delà de leur caractère arbitraire, il s'agit de véritables faits de harcèlement qui ont pour conséquence d'affaiblir voire « d'abîmer » des collègues quelque fois déjà fragilisés. Avec cette tendance à s'acharner, ces chefs de service n'hésitent d'ailleurs plus à manifester, de manière sous-jacente mais aussi parfois affirmée, leur volonté : soit de se débarrasser des collègues qu'ils considèrent comme devenus indésirables, soit de les dissuader, en les cassant, de faire valoir leurs droits statutaires.

L'Administration doit mettre un terme à de telles pratiques, perverses et dangereuses, qui ne peuvent qu'engendrer et multiplier les risques psycho sociaux.

A l'occasion de l'examen des dossiers, nous aurons l'occasion de débattre, en toute responsabilité, des cas en question.

En conclusion, nous sommes plus que jamais opposés à la rémunération au mérite initiée dès le Décret du 29 avril 2002, aujourd'hui encore amplifiée non seulement par le Décret du 28 juillet 2010 mais également par la perspective de la prime de fonction et de résultat (PFR) que l'actuel gouvernement n'a pas encore abandonnée. La dérive vers l'individualisation des rémunérations, la mise en compétition des agents et des services constituent, à l'image des dégâts provoqués dans le privé, une grande menace contre nos garanties statutaires mais également pour l'exercice même de nos missions de service public.

Dans un contexte de rigueur salariale, de pression imposée par la politique d'objectifs et de statistiques, de moyens continuellement en baisse et de restructurations incessantes, le système d'évaluation promu au sein de la Fonction Publique et à la DGFIP accentue la pression sur les agents sans prendre en compte la

réalité des services, alors que les collègues font quotidiennement preuve d'une grande conscience professionnelle.

Il est temps de mettre un terme à la dérive vers la rémunération au mérite. La CGT revendique un système de notation qui assure transparence et objectivité, permettant aux agents une réelle reconnaissance de leur valeur professionnelle et non pas un système basé sur la comparaison des mérites qui aboutit à toujours plus d'arbitraire, de frustration et d'exclusion.

La CGT revendique une notation de carrière reposant à la fois sur une note chiffrée, sans contingentement des variations et une appréciation littérale reflétant objectivement la manière de servir.

**La CGT reste opposée à toute forme de rémunération au mérite. Elle exige donc la suppression définitive de la PFR et l'abandon de l'entretien professionnel.**

**Les élu-es de la CGT Finances Publiques voteront systématiquement contre les propositions de l'administration lorsque celles-ci ne répondent pas entièrement à la requête de l'agent.**