



Déclaration liminaire des élu-es CGT Finances Publiques de Paris CAPL n° 2- Recours en révision de l'évaluation 2013

Malgré un matraquage systématique de la part des médias qui avaient enterré la journée d'action du 10 septembre avant qu'elle ne se déroule, ce sont bien 370 000 salarié-es qui ont participé à près de 200 rassemblements et manifestations contre le projet de réforme des retraites.

Le Président de la république et la majorité présidentielle se doivent de respecter les engagements pour lesquels ils ont été élus. La CGT réaffirme que pour dynamiser l'emploi et l'activité économique, pour réduire la pauvreté et les inégalités sociales qui ont augmenté avec la crise, il faut mettre en place une profonde réforme de la fiscalité avec l'objectif de valoriser le travail et la production des richesses, réduire l'injustice et mettre beaucoup plus à contribution les revenus du capital.

Au lieu de cela, le gouvernement cherche à rassurer patronat et actionnaires en proposant de nouvelles exonérations de cotisations qui s'ajoutent au CICE (crédit impôt compétitivité emploi) et au CIR (crédit impôt recherche) dont les coûts sont estimés à 20 milliards pour le 1er et à 6 milliards pour le 2ème. Et cela alors même que la cour des comptes insiste dans son dernier rapport sur les retombées économiques décevantes du CIR.

Enfin à l'heure où le montant de la fraude fiscale représente plus de 2/3 du déficit public, il est inacceptable que le gouvernement persiste dans sa stratégie de réduction massive d'effectifs à Bercy. Pour redresser les comptes publics, pour assurer un contrôle fiscal efficace et ainsi assurer un traitement égalitaire des citoyens devant l'impôt, la France a besoin au contraire de création d'emplois publics dans tous les services et opérateurs de l'État des ministères économiques et financiers.

La CGT demeure partie prenante dans ce mouvement pour les retraites n'oublie pas pour autant ses revendications pour l'augmentation du point d'indice, l'amélioration des conditions de travail, le retour à des conditions décentes d'exercice de nos missions et l'arrêt des suppressions d'emplois (2 564 suppressions prévues à Bercy en 2014).

Pour en venir à l'ordre du jour de notre CAP, nous inaugurons pour la catégorie B les recours sur les évaluations 2013 (gestion 2012), dans le cadre de la réforme qui s'applique depuis cette année.

Dès sa présentation au niveau de la fonction publique, la CGT s'est prononcée contre le système d'évaluation / notation issu du décret du 28 juillet 2010, en particulier parce qu'il remet en cause les droits et garanties des agents en matière de recours. La CGT conteste également cette réforme du fait de l'abandon de la note chiffrée, qui constituait un repère lisible pour les agents. Or le décret permet bien dans son article 1 le maintien d'une notation dans les statuts particuliers dont la CGT revendique la mise en oeuvre.

Pour l'application de cette réforme à la DGFIP, la direction générale a fait fi du dialogue social et de toute forme de concertation, en optant pour un passage aux forceps d'une réforme mal ficelée et totalement inaboutie comme en témoignent les ratés et les retards.

La CGT Finances Publiques revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Cela passe notamment par une notation de carrière reposant sur une note chiffrée, une appréciation littérale et un tableau synoptique.

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agent-es dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne doit pas être freinée pour des raisons budgétaires par le contingentement. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques exige la suppression de ce contingentement et s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou à l'évaluation.

Force est de constater que ce n'est pas la voie dans laquelle s'est engagée la DGFIP. Seul point positif du nouveau décret, c'est l'abandon d'un quota de 50 % d'attributaires de réductions, que la DGFIP réintroduit à hauteur de 70 % alors qu'elle n'y est plus obligée. Elle pourrait distribuer 1 mois à 90% des agent-es !

L'instruction prévoit des réserves pour les CAPL, obligatoires pour les réductions de 1 mois et facultatives pour celles de 2 mois. La CGT demande que cette réserve soit globalisée sans distinction entre ces deux variations (comme effectué pour la réserve nationale et parce que le décret fonction publique le permet). La CGT réfute l'impossibilité technique de l'application EDEN-RH avancée.

Autre sujet de grief pour la CGT, c'est l'absence de transparence. Le recours sur l'évaluation relève d'une procédure contentieuse appuyée par des textes : le décret fonction publique, la circulaire ministérielle et l'instruction sur l'entretien professionnel qui définit l'application du dispositif à la DGFIP. Il est totalement inadmissible que ce dernier document ne soit pas accessible aux agent-es (et aux élu-es) sur Ulysse.

Pour la CGT Finances Publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique telle qu'introduite dans la réforme n'est pas acceptable dans son principe.

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

La CGT réitère donc sa demande que cette étape ne soit que formelle et que les arbitrages pour les réductions d'ancienneté soient systématiquement renvoyés aux CAP compétentes. La CGT estime que les recours hiérarchiques ne doivent pas utiliser les réserves de mois prévus pour les CAPL.

A l'examen des dossiers qui sont soumis à notre CAPL, nous faisons le constat que les réponses de l'autorité hiérarchique pour motiver les décisions prises sont particulièrement laconiques.

Nous tenons aussi à dénoncer la désorganisation totale de la campagne de l'entretien professionnel 2013, la complexité de la nouvelle procédure du recours hiérarchique, la volonté de décourager les agent-es et de vider les CAPL de leurs prérogatives.

L'application EDEN-RH a fait la preuve de son incapacité à accompagner la campagne d'évaluation dans de bonnes conditions, avec une série de dysfonctionnements responsables de l'explosion du calendrier prévu. Il est regrettable que dans le cadre d'une procédure informatique, les recours ne soient pas intégrés, ce qui ne permettra pas la connaissance de l'historique.

Ainsi,

- la date d'ouverture d'EDEN RH aux évaluateurs, prévue initialement pour la mi-février a été décalée au 25 février ;

- les entretiens ont commencé à partir du 25 février, alors que l'application EDEN-RH n'était pas disponible et que la liste des évaluateurs n'a été connue que le 1^{er} mars ;

- les autorités hiérarchiques n'étaient toujours pas désignées au 5 mars 2013 par le directeur parisien, alors que le compte rendu d'entretien professionnel doit être visé par l'autorité hiérarchique et n'est contestable qu'après cette signature ;

- la date limite de conduite des entretiens a été reportée du 5 au 15 avril et la date limite de signature des comptes-rendus par l'évaluateur a été reportée au 22 avril ;

- l'envoi automatique des courriels aux différentes étapes de la procédure d'évaluation n'a jamais été activé dans EDEN-RH ;

- de nombreux historiques de notation ne faisaient pas ressortir l'ensemble des majorations de note qui ont été obtenues les années précédentes, notamment en ce qui concerne les attributions obtenues suite à CAP ;

- l'instruction sur le Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) prévoit que l'ensemble des rubriques doit être obligatoirement rempli, pour de nombreux collègues, la rubrique "acquis de l'expérience professionnelle" n'a pas été servie ;

- les attributions définitives de réduction-majoration d'ancienneté et valorisation-pénalisation étaient encore en cours de notification par les évaluateurs via EDEN-RH au 6 juin 2013 ;

Les agent-es ont donc dû rédiger leur recours devant la CAPL pendant les vacances scolaires et certain-es ont certainement renoncé à ce droit à cause de la période. Nous avons reçu 2 nouveaux dossiers de recours hier. Le délai légal de consultation de 8 jours n'est pas respecté. En conséquence, nous ne présenterons ces dossiers que le dernier jour de la CAPL. Reste-t-il d'autres dossiers en instance ?

Les élu-es ont rencontré des difficultés supplémentaires avec les documents remis pour la préparation de cette CAPL. Ainsi, si l'agent-e n'a pas conservé la première version du compte rendu d'entretien, il est impossible de déterminer la nature exacte des modifications apportées après le recours hiérarchique. Globalement, la nouvelle procédure rend la préparation et la défense des dossiers plus longue et plus complexe.

A la lecture des comptes rendu d'entretien nous avons fait les constats suivants :

- certains recours ne comportent pas l'avis de l'agent-e d'encadrement, bien qu'il existe dans le service concerné ;
- la rédaction de l'appréciation générale n'est pas toujours en cohérence avec le profil croix et ne correspond pas aux consignes du livret d'entretien professionnel ;
- nombre d'agent-es de la filière gestion publique qui avaient un profil croix excellent dans leur notation 2012 ont vu subitement disparaître cette excellence ; Pour ceux de la filière fiscale, il est évident que le tableau synoptique ne reflète pas l'excellence de leur appréciation générale 2012. Comment expliquez vous que subitement nombre d'agent-es aient perdu cette excellence qui leur était parfois reconnue depuis des années ?
- l'attribution de notes + 0,01 a disparu dans l'historique de notation EDEN-RH des années précédentes.
- Quid des réductions de cadencement obtenues après CAPL ou CAPN qui ont disparu de l'historique ?

En préalable à l'examen des recours, nous vous demandons de bien vouloir nous communiquer tous les éléments relatifs à la procédure de l'entretien professionnel, notamment la répartition par cadre et par service des attributions, le nombre de recours hiérarchiques, le nombre d'entretiens et le volume de modifications apportées par l'administration au cours de cette procédure par catégorie (Tableau synoptique, appréciation littérale, réduction de cadencement etc ..).

Nous souhaitons connaître le nombre de majorations de cadence appliquées et les mentions d'alerte. Combien d'agent-es ont refusé de participer à l'entretien professionnel ?

Nous souhaitons aussi connaître le nombre de réserves pour cette CAPL.

Lors de la dernière campagne de notation, 2012 gestion 2011, il avait été acté pour les deux filières que l'attribution de la note d'encouragement de +0,01 serait un engagement quasi certain de réduction d'avancement pour l'année de gestion suivante. Il apparaît que cela n'a pas été respecté ! Nous espérons que la CAPL saura rétablir cette erreur !

Nous déplorons de nouveau le fait que les agent-es malades ou en retour de longue maladie sont pénalisés-es dans leur notation, voire même parfois totalement discriminés-es par leur chef de service en raison de leur maladie.

Vous nous avez demandé de défendre les dossiers non pas par grade comme cela est prévu par les instructions mais par pôle. Nous avons accédé à cette demande. Cependant, il est évident que nous prendrons tout le temps nécessaire pour défendre chaque collègue.

Par ailleurs, il apparaît que certaines autorités hiérarchiques peuvent être amenées à être expert-es de l'administration au cours de cette CAPL. Nous vous demanderons donc de faire sortir les autorités hiérarchiques partie prenante pour la défense d'un dossier.

Enfin, l'administration a décidé de changer les modalités de vote. En effet, elle impose désormais aux élu-es de voter sur sa proposition et non plus sur la demande de l'agent-e. Nous voterons donc contre toute proposition de votre part qui ne reprend pas l'intégralité de la demande de l'agent-e

En question diverse, nous souhaiterions savoir quand auront lieu les CAPL de liste d'aptitude puisqu'elles ne sont pas prévues sur le dernier calendrier prévisionnel que nous avons reçu.