



DÉCLARATION LIMINAIRE CAP LOCALE PARIS N°2 DU 13 SEPTEMBRE 2017

RÉVISION DE L'EVALUATION 2017

A Paris, le 13 septembre 2017

Monsieur le Président,

Depuis 2 mois, le nouveau gouvernement annonce et applique de vieilles recettes politiques :

- 5 milliards d'économies sur le budget de l'Etat (268 Millions uniquement pour Bercy),
- 20 milliards de dépenses publiques du CICE sanctuarisées en baisse de cotisations patronales sans contrepartie en emplois.

Pour les salariés, citoyens et usagers que nous sommes, toujours moins de droits.

Depuis 2 mois, les choix de ce gouvernement sont clairs, les salariés doivent payer :

- remise en cause des garanties collectives avec l'attaque contre le code du travail,
- réduction de la qualité des services publics par la suppression 120 000 fonctionnaires,
- diminution de l'offre de Service public,
- réforme des retraites dans une logique de capitalisation et remise en cause des pensions.

Pour les agents publics, et notamment ceux de la DGFIP, ce sera "régime sec" :

- rétablissement du jour de carence, gel du point d'indice et hausse de la CSG,
- généralisation du RIFSEEP en 2019 avec modulation des primes en fonction du mérite,
- de nouvelles suppressions d'emplois à la DGFIP après les 30 000 en 10 ans,
- reprise des restructurations à la DGFIP (ASR),
- dégradation continue des conditions de travail, conséquence directe des manques d'effectifs et des changements des process de travail à un rythme insoutenable.

Le bilan est lourd... Et nous n'avons pas encore passé les 100 jours !

Salarié-e-s du Public comme du Privé : même combat !

La CGT porte des revendications concrètes pour améliorer le quotidien :

- l'augmentation du point d'indice et une rémunération progressive, liée au déroulement de carrière et à l'acquisition de qualifications ; l'abandon du RIFSEEP,
- un réseau de proximité à la DGFIP et des services publics répondant aux besoins des usagers, et donc à l'intérêt général,
- un code du travail du XXI^{ème} Siècle protecteur des salariés, qui rétablisse la hiérarchie des normes et le principe de faveur,
- une fiscalité efficace, socialement juste, et véritablement redistributive,
- des moyens supplémentaires pour notre administration, pour lutter efficacement contre la fraude fiscale et permettre un meilleur contrôle des deniers publics.

La mobilisation du 12 septembre est une première étape pour faire barrage au projet Macron et imposer l'acquisition de droits nouveaux.

CONCERNANT LA PRÉSENTE CAP LOCALE

La CGT Finances Publiques dénonce la réduction drastique des moyens alloués aux représentants de personnels pour assurer la défense des collègues en CAP. C'est inacceptable !

Les délais de recours s'avèrent particulièrement restreints. La CGT réaffirme son opposition à l'existence du recours hiérarchique qui a pour effet de dissuader les agents de faire un recours en CAPL et de fait réduit le rôle des représentants du personnel.

La CGT Finances Publiques, attachée au respect de la démocratie, du droit syndical et des représentants et élus des personnels, tout comme à la défense individuelle des agents dans un cadre collectif, condamne sans appel les décisions du Directeur général et exige leur retrait.

- **S'agissant du règlement intérieur :**

Il est, pour nous, élus du personnel, intolérable de changer la donne en cours de mandat.

○ **S'agissant des procès verbaux :**

La CGT est consciente de la charge travail que représente l'élaboration des procès verbaux pour les collègues des Ressources Humaines. Néanmoins, afin de respecter le formalisme, les procès verbaux devraient impérativement être approuvés avant la tenue des CAPN ad-hoc.

De plus, la CGT exige la transmission des procès verbaux issus de cette CAPL a minima une semaine avant la tenue des CAPN.

Nombre de procès verbaux que vous soumettez aujourd'hui au vote sont obsolètes, les délais de recours administratifs étant passés. Une telle situation ne doit plus se reproduire.

○ **S'agissant des dossiers :**

De manière générale, la CGT exige de l'administration qu'elle respecte toutes les règles de procédures de l'instruction relative à l'évaluation professionnelle :

- la remise à l'agent au cours de l'entretien des fiches préparatoires à l'entretien ou lors de la remise du compte rendu si l'agent n'a pas participé à l'entretien,
- la communication orale au cours de l'entretien de tous les éléments d'appréciation et d'évaluation,
- un nombre raisonnable d'objectifs fixés (2 ou 3 maximum) car la fixation des objectifs ne consiste pas à décliner l'ensemble des objectifs du service,
- la saisie de toutes les rubriques présentes dans le compte rendu y compris celle des « acquis de l'expérience professionnelle », trop souvent oubliée,
- une analyse des résultats qui doit répondre précisément aux objectifs assignés l'année précédente,
- la prise en compte dans l'évaluation de l'ensemble de l'année écoulée et pas seulement les 4 derniers mois en cas de mutation de l'agent ou de changement de chef de service,
- le respect du principe de l'annualité,
- le respect par l'autorité hiérarchique de ses obligations : en effet, encore trop souvent, cette dernière ne répond pas expressément aux éléments de la requête de l'agent mais se contente d'une formulation de portée générale. Or, l'instruction sur l'évaluation professionnelle exige que la décision de refus de l'autorité hiérarchique soit motivée (Décret n°2011-41 du 29 décembre 2011).

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un-e agent-e 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 CGT déplore qu'un calendrier contraint, fixé par la DRFIP, ne permette pas l'examen des dossiers dans leur ensemble. De plus, la CGT revendique qu'une réunion préparatoire du calendrier ait lieu en amont bien avant la tenue des CAPL. Elle réitère sa demande de prise en compte des temps partiels du mercredi.

En préalable à l'examen des recours, la CGT vous demande la communication de tous les éléments relatifs à la procédure de l'entretien professionnel : le nombre de recours hiérarchiques, le nombre d'entretiens et de refus ainsi que le volume de modifications apportées par l'administration au cours de cette procédure par catégorie (tableau synoptique, appréciation littérale, etc ..), et le nombre d'agents en temps partiel ayant formulé un recours hiérarchique, un recours en CAPL.

Au vu des dossiers présentés lors des 2 CAPL B de recours 2017, plusieurs observations :

- 59 % des recours en CAPL sont formulés par des contrôleuses
- 30 % des recours concernent des collègues en SIE
- 26 % au SPL
- 52 % ont entre 40 et 50 ans, 37 % entre 50 et 60 ans

Cette situation, illustration à l'instant t, si elle perdurait, constituerait une rupture d'égalité de traitement entre les agents.

Par ailleurs, la situation du PCE 8^{ème} Roule-Hoche-Artois est pour le moins préoccupante : ce service constitue à lui seul 14 % des dossiers de recours 2017 et ce pour la seule CAPL B.

L'examen des dossiers présentés aujourd'hui suscitent quelques interrogations générales :

- A nouveau des cas d'inadéquation manifeste entre les appréciations littérales et le tableau synoptique sont à déplorer. Or l'instruction impose cette adéquation entre tous les éléments du compte rendu (appréciation générale, tableau synoptique).
- De même, il n'est pas normal que collègues découvrent lors de l'entretien, alors que l'exercice est clos, qu'il leur est fait des reproches. Rappelons que l'entretien professionnel doit être « un facteur de valorisation » et que des « propositions susceptibles d'entraîner des améliorations » doivent être exposées.
- Contrairement à l'instruction relative à la note de campagne, des appréciations littérales se limitent à une seule phrase.

Seule l'appréciation de la valeur professionnelle sera examinée aujourd'hui. Quelle marge de manœuvre allez-vous laisser à cette CAPL ? La CGT demande que soient réellement prises en compte les demandes des agents. Des variations marginales des commentaires ne correspondraient pas à la véritable prise en compte du travail des agents.

Comme vous l'avez indiqué lors de la précédente CAPL B de recours, « le souci d'un dialogue constructif est désormais d'autant plus nécessaire suite à la suppression des réductions/majorations d'ancienneté ». La CGT vous demande de passer des paroles aux actes.

Les problématiques métiers doivent faire l'objet d'un examen véritable et approfondi. L'adjonction à la parité administrative d'experts des pôles permettrait cet examen. La CGT réitère sa demande de la présence de ces experts.

Dans cette CAP, la CGT sera particulièrement vigilante sur les possibilités de réelles modifications du tableau synoptique, des appréciations littérales. Le rejet du principe de la procédure d'entretien par les collègues ne doit pas être un motif de traitement discriminant de leur dossier.

Enfin, la CGT continue de dénoncer les modalités de vote qui font se prononcer les élu-es non pas sur la demande de l'agent-e mais sur la proposition de l'administration.

La CGT revendique une carrière linéaire et donc une notation de carrière reposant à la fois sur une note chiffrée et une appréciation littérale sans contingentement des variations de note.

Pour la CGT, un système de notation, qui assure transparence et objectivité, permet la réelle reconnaissance de la valeur professionnelle des agents et non pas un système basé sur cette soi-disant comparaison des mérites qui aboutit à toujours plus d'arbitraire, de frustration et d'exclusion.

La CGT reste opposée à toute forme de rémunération au mérite. Elle exige donc l'abandon définitif de tous les projets d'individualisation des primes ainsi que l'abandon de l'entretien professionnel.

Nous tenons à remercier nos collègues des RH pour leur disponibilité

Les élus et experts CGT Finances Publiques Paris