



CAP RECOURS DE L'ÉVALUATION 2015 (GESTION 2014) CONTRÔLEURS 2^e CLASSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

Depuis 3 semaines, le gouvernement se glorifie de la baisse du chômage, alors qu'en réalité il est en hausse continue (+1800). Cette hausse de demandeurs et demandeurs d'emplois de catégorie B et C (personnes ayant travaillé quelques heures durant le mois), augmentent de 1.2% et 1.5% sur le mois de septembre. Les emplois trouvés par ces travailleuses et travailleurs sont particulièrement précaires, tant en terme de durée, qu'en terme de rémunération ou de protection sociale. N'oublions pas qu'en 1 an le nombre de chômeuses et de chômeurs a augmenté de 5.8%, touchant particulièrement les seniors (+8.5%). Cette dernière information devrait faire réfléchir sérieusement à une baisse de l'âge légal de départ à la retraite avec une pension complète.

La CGT a des propositions fortes pour redonner du travail au plus grand nombre. Un exemple bien concret en est la baisse du temps de travail; la dernière en date (passage au 35h) a créé bien plus d'emplois et pour un coût moindre pour les citoyen-nes que la mise en place du CICE. En effet entre 1998 et 2002 le nombre de création d'emplois selon la DARES (Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques) s'élevait à 350 000.

Aujourd'hui la CGT revendique la semaine de 32h. Cette baisse équivalente à la dernière, permettrait de sauver et de créer des emplois, avec à la clef une augmentation de la productivité. Durant ces trente dernières années aucun autre dispositif n'a généré autant d'emplois, de croissance et de gains de productivité. La dernière enquête parlementaire sur le sujet (décembre 2014) fait aussi part d'une satisfaction importante des salarié-es.

Dans un deuxième temps, elle permettrait des conditions de travail plus adaptées, qui allieraient qualité de travail, santé et sécurité pour les travailleuses et travailleurs. En troisième lieu, elle réduirait encore les inégalités Femmes/Hommes, sachant qu'aujourd'hui 80% des salarié-es travaillant à temps partiel sont des femmes. Enfin la durée réelle passerait à 35h ou 36h pour les temps pleins, car aujourd'hui elle est de 39h30 effective.

Pour en revenir à des sujets plus en lien avec la Fonction Publique, le Premier ministre a annoncé ce lundi, devant les directeurs des administrations centrales sa volonté de doter l'Etat d'une « véritable » direction des ressources humaines, effective dès 2016. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) devra tenir ce rôle au niveau interministériel. Pour cela, un plan de « modernisation » des ressources humaines de l'État sera présenté d'ici mi-2016.

Nous avons constaté de nombreux essais sur l'inter-ministériat, pour l'instant peu convaincants. Les agent-es ne sont pas satisfait-es des conditions de travail et le service public rendu ne convient pas aux usagers!

Cette annonce est d'ores et déjà, une conséquence de l'accord PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations). La CGT rappelle l'illégitimité de cet accord que le gouvernement VALLS a décidé de faire passer en force alors que 51% des organisations syndicales ne l'ont pas signé !

Montreuil, le 19/11/2015

Syndicat national

CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfp.finances.gouv.fr

De plus, le gouvernement montre clairement son désintérêt pour les citoyen·nes dès lors qu'il ne s'agit pas des classes dominantes et capitalistiques. Comment peut-on oublier que ce gouvernement a fait le choix de ne pas revenir sur la loi instaurant la perte de la demi-part pour certain foyer.

Ce gouvernement découvre aujourd'hui une mesure fiscale mise en place en 2008 ; la suppression d'une 1/2 part de quotient familial pour un certain nombre de contribuables, et notamment pour des personnes à revenus modestes.

Aujourd'hui, ces personnes se retrouvent assujetties à la TH (voir la TF), alors que leurs revenus n'ont absolument pas augmentés.

Face à l'afflux de réception, notamment des personnes âgées qui habituellement ne se déplacent pas dans les SIP et les trésoreries de proximité, le gouvernement vient d'annoncer que ces personnes ne doivent pas payer ces taxes... Et d'informer les collègues dans l'urgence en sortant une note, 2 jours après l'annonce dans les médias.

Comme toujours aucune anticipation n'a été faite et les collègues doivent, comme toujours, travailler dans l'urgence.

Cette mesure, électorale, ne perdurera qu'en 2015 et 2016.

Les collègues auraient peut être dû faire appel aux centres de contact qui, selon vos fiches techniques pour le GT, sont la panacée, la réponse à tous les maux dont souffrent nos services ? Croyez-vous vraiment que vider les services accueillant le public pour mettre les agent·es au téléphone ou derrière un ordinateur, va faciliter un service public de qualité et de proximité ! Vous continuez à détruire la qualité de service de notre administration en pratiquant de la sorte. La population qui se déplace dans nos centres a besoin de ce contact humain, et continuera à venir malgré des temps d'attente de plus en plus long et malgré l'éloignement.

Au niveau des SIE, les problématiques sont assez proches sur le fond. Nous constatons une déshumanisation du travail, par la mise en place de Mono-SIE qui vont voir une grande partie de leurs tâches disparaître avant de disparaître eux-même. Les agent·es vont voir leur travail encore plus spécialisé et éclaté, ce qui amènera une perte de sens dans la finalité du travail. Leur mobilité en pâtira également.

La mise en place des Multi-SIE, est une aberration, ils vont être trop importants, tant en terme de dossiers à traiter, qu'au niveau de la taille de la structure. Cela générera aussi des problèmes d'encadrement, un déficit d'accompagnement des collègues en difficultés techniques ou croulant sous le travail, ainsi qu'une spécialisation accrue.

Quant aux usagers, ils auront bien du mal à s'y retrouver ! C'est encore le service public qui en pâtira !

Dans ce contexte la CGT Finances Publiques appelle à rester mobilisé pour s'opposer à ces choix et construire le rapport de force permettant d'imposer les revendications des agents et agentes !

Nous sommes convoqué·es aujourd'hui pour la seconde fois pour l'évaluation de l'entretien professionnel. Cet acte de gestion est loin de répondre aux attentes des agent·es et du service public.

La CGT Finances Publiques exige toujours la tenue des engagements arrachés, grâce aux luttes menées à la DGFIP, de non application de toutes formes déguisées de la PFR, dont le but est bien d'offrir à l'administration la possibilité de moduler la rémunération en fonction des résultats. De même elle s'oppose à la mise en place du RIFSEEP, véritable source de discord et donc d'improductivité.

Elle dénonce les systèmes de notation/évaluation liés au culte de la performance et à la réalisation d'objectifs, fixés arbitrairement dans le cadre aggravant d'une politique de plus en plus marquée par les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail et de l'accomplissement des missions.

A contrario, elle rappelle son attachement à une véritable reconnaissance de la valeur des agent·es. Nous en sommes encore bien loin avec le système d'évaluation professionnelle mis en place en 2013 dans nos services. La CGT déplore également que l'autorité hiérarchique, déjà compétente sur le recours, le soit encore trop souvent au niveau de la CAPL. Cela démontre bien que le recours hiérarchique empiète sur les compétences des CAPL et remet largement en cause leur rôle.

La preuve chiffres en mains : le nombre d'agent·es noté·es est passé de 41 811 en 2014 à 40 972 en 2015. Pour autant, le nombre de recours de 1^{er} niveau, à savoir CAPL et recours hiérarchique en 2015, augmente par rapport à 2014. En 2014, le recours hiérarchique concernait 1 102 des agent·es, contre 1 125 agent·es en 2015.

Ces agent·es auraient dû tout-tes avoir droit à une véritable défense en toute transparence dans un cadre paritaire.

Au final, ils ne sont plus que 756 agent·es à faire un recours en CAP locales. Compte tenu de l'opacité du dispositif, il est impossible de déterminer les raisons de l'abandon de la procédure après le recours hiérarchique par les 369 autres agent·es, en particulier ceux ayant essuyé un rejet partiel ou total : méconnaissance du système ? Écoeurement ? Recours parvenu hors délai et rejeté par la direction ?

L'un des objectifs de la réforme visant à vider les CAP de leurs contenus a donc malheureusement bien fonctionné ! Par ailleurs, malgré les promesses faites par l'Administration Centrale et à ce stade de l'étude des recours 2015, peut-on être sûr-es que le recours hiérarchique n'a pas permis l'attribution de réductions d'ancienneté prélevées sur les réserves locales de manière totalement arbitraire et discrétionnaire ?

Sur le même sujet, des directions ont-elles fait cette année encore le choix de ne pas constituer de réserve de 2 mois, notamment les « petites directions », laissant la CAP nationale donner satisfaction ou pas aux agent-es qui feront un recours ? Ce traitement inégalitaire des agent-es selon leur Direction locale est inacceptable !

Les problèmes de santé, l'âge, les absences syndicales, le temps partiel, la mutation, ainsi que certains postes peu valorisés (accueil, services communs) restent autant de facteurs pénalisant pour les agent-es.

La situation catastrophique dans le réseau cristallise les tensions entre agent-es et hiérarchie. Ce phénomène est de plus en plus présent dans les recours en CAP locales et nationales, trop souvent au seul détriment des agent-es.

La CGT Finances Publiques revendique :

- > La suppression du système d'évaluation mis en place par le décret de 2002 et aggravé par celui de 2007 ;
- > Un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agent-es entre eux ;
- > Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; la CGT Finances Publiques condamne le refus de la DGFIP d'utiliser l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note

chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers ;

- > La suppression de toutes formes de contingentement et l'attribution dès l'année N de l'intégralité des dotations. Chaque possibilité de réduction d'ancienneté constitue en effet une économie faite sur le dos des agent-es ;

Dans le cadre du dispositif actuel, la CGT revendique :

- > Un autre dispositif d'attribution des mentions ;
- > La mention d'encouragement ne doit pas être généralisée, et doit impliquer un engagement à l'obtention d'une réduction d'ancienneté l'année suivante ;
- > La mention d'alerte doit être utilisée pour préserver les agent-es d'une majoration d'ancienneté sans signe avant coureur ;
- > Le maintien de deux niveaux de recours : CAPL et CAPN de pleine compétence ;
- > L'abrogation du recours hiérarchique : 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 laissant une place au discrétionnaire voire à l'arbitraire. 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 DGFIP. Cette disposition doit être abrogée. Dans l'attente de cette abrogation, aucune réduction d'ancienneté ne doit être attribuée à cette étape.
- > La fongibilité des réserves effectuées par les directions pour les CAPL, afin de permettre une plus grande efficacité et réduire les reliquats de mois non utilisés dans les directions.

Les élu-es de la CGT Finances Publiques considèrent, que dans un contexte de pénurie d'effectifs et de restructurations permanentes, les agent-es fournissent bien plus que leur part de travail et ne méritent donc pas d'être ainsi mal traité-es. Ils attendent donc des CAP nationales qu'elles permettent de rétablir les personnels dans leurs droits.

Nous n'avons pas oublié le déroulement de la CAPN de recours C2 de l'an dernier : rétention de mois dans un premier temps puis suspension de séance d'où audience avec M. Perrin permettant d'obtenir une répartition de mois plus importante.

En conséquence, nous serons attentifs à ce que l'intégralité des réserves soient distribuées en CAPN.