

CAP B du 05/12/2017

Révision des comptes-rendus d'entretien professionnel (CREP) des Contrôleurs Principaux

Déclaration liminaire

Par un courrier transmis le vendredi 1er décembre au soir, le directeur général nous a informé de l'accord du Ministre pour un report de la mise en place du Rifseep.

La situation des corps de la DGFIP, géomètres inclus, sera donc réexaminée avant le 31 décembre 2019. Pour la CGT Finances Publiques, c'est une 1ère victoire au bénéfice des personnels, à mettre à l'actif de leurs mobilisations. Il ne s'agit cependant que d'une étape et nous allons continuer à nous mobiliser pour le retrait de cette réforme.

Cela ne ferme pour autant pas le contentieux concernant les questions de pouvoir d'achat des agent.es.

Par ailleurs, la CGT Finances Publiques réaffirme son opposition au projet du directeur général concernant les règles de mutation. Elle refuse son marchandage sur une pseudo concertation «donnant-donnant» et maintient son exigence de retrait du projet.

En effet, le 16 octobre dernier, le Directeur Général communiquait via Ulysse auprès des agent.es sur les évolutions des règles de gestion qu'il envisageait de mettre en place, pour les années à venir, avant même la tenue du groupe de travail.

Dès le début du cycle de discussions, la CGT Finances Publiques s'est fermement opposée à l'ensemble des fiches proposées.

Le 29 novembre, un nouveau groupe de travail s'est réuni, faisant suite à une audience avec le Directeur Général le 13 novembre.

Les principes de la réforme qu'elle souhaite imposer aux agent.es y ont été confirmés.

Nous réaffirmons, aujourd'hui, qu'il est inconcevable pour notre organisation syndicale représentante de tous les personnels, d'accompagner la mise en place de règles moins protectrices pour les agent.es.

Pour la CGT Finances Publiques toutes les justifications avancées par la DG pour expliquer ses décisions, découlent directement des suppressions d'emplois, du manque d'effectifs et des restructurations. Les collègues subissent déjà quotidiennement les effets des manques de personnels dans les services sur leurs conditions de vie au travail.

C'est donc une aberration particulièrement injuste de durcir les droits et garanties des agent.es pour y remédier !

Concernant la CAP de ce jour, la CGT Finances Publiques estime que l'évaluation professionnelle telle qu'elle est pratiquée à la DGFIP aujourd'hui n'a plus aucun sens pour nos collègues.

L'objectif est d'utiliser la reconnaissance de « la valeur professionnelle » :

- ▶ pour revoir complètement la logique de l'avancement d'échelon, de grade et de corps en faisant la part belle à l'individualisation des carrières ;
- ▶ pour instaurer la rémunération au mérite avec la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Montreuil 06/12/2017

Syndicat national

CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

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

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

C'est la fin de l'avancement accéléré d'échelon au sein de chaque grade avec la suppression des réductions et majorations d'ancienneté. Pour les agent.es de catégorie B, l'appréciation de la valeur professionnelle ne se traduit plus par l'attribution de réduction-majoration d'ancienneté. Ils sont attributaires de la valeur "référence" (REF) et aucune valorisation, pénalisation, mention d'encouragement ou d'alerte ne peut leur être attribuée.

Cette mesure aura en corollaire un impact direct sur les règles de gestion pour les sélections :

- ▶ des Tableaux d'avancement C et B au titre de 2018 ;
- ▶ des Listes d'aptitude de C en B et de B en A au titre de 2019.

Le tableau synoptique et les appréciations littérales deviennent les critères essentiels pour apprécier la valeur professionnelle des agent.es et pour les exclure d'une sélection !

L'entretien professionnel s'inscrit aujourd'hui, dans le cadre d'un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables : même si les besoins en formation et les perspectives de carrière sont évoqués, l'agent.e ne sait plus vraiment sur quoi il est évalué. L'évaluation individuelle n'a plus de sens, car elle se réalise sans lien avec le collectif de travail, les effectifs, les moyens, les évolutions et les objectifs du service, les difficultés rencontrées.

Comment ne pas y voir l'outil de management indispensable pour évaluer les agent.es sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes, à la polyvalence, à la mobilité (ou la stabilité forcée « sauce » DGFIP) ?

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agent.es mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire de ce qui est prôné aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels des collègues qui ne leur permet pas d'apprécier leur situation et leur évolution dans le collectif de travail.

La CGT Finances Publiques revendique un système de notation basé sur des critères objectifs (note chiffrée et appréciation littérale) permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle, une notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agent.es entre eux.

Nous ré-affirmons l'inutilité du recours hiérarchique. En effet, dans une très grande majorité des cas, l'Autorité Hiérarchique n'apporte rien si ce n'est une décision de rejet mal ou pas motivée. Ce n'est qu'une étape supplémentaire qui ne sert qu'à décourager les agent.es dans leur recours.

Cette procédure contrainte a pour seul but, avec ses délais stricts, d'empêcher les agent.es d'être défendu.es lors d'une CAP Locale. Nous en demandons une nouvelle fois sa suppression !

Nous constatons cette année que le nombre de recours a drastiquement diminué. Nous allons examiner 18 recours pour les contrôleurs principaux alors que l'an dernier nous en avions 104.

Pour nous, très clairement, cette diminution est le signe très caractéristique d'une évaluation dans laquelle les agent.es ont perdu tout repère de ces possibles conséquences sur leur déroulement de carrière.

Les agent.es fournissent bien plus que leur part de travail et ne méritent donc pas d'être mal traité.es. Ils attendent donc des CAP nationales qu'elles leur permettent d'être rétabli.es dans leurs droits, et que la DG prenne de la hauteur de vue sur des dossiers qui touchent des conflits de personnes, là où des directions locales se bornent à défendre la hiérarchie au détriment des agent.es.

Nous regrettons une nouvelle fois que des PV de CAPL ne soient pas signés et, même parfois, non transmis dans le délai de 30 jours ! De même, certaines directions envoient des PV qui ne transcrivent pas la réalité et l'intégralité des débats.

Enfin, concernant le Tableau d'avancement complémentaire de C1, nous n'avons eu ni convocation ni date de préparation. Où en sommes nous de ce sujet ?