

CR des révisions des comptes rendu d'entretien professionnel 2017 des contrôleurs (gestion 2016)

Les CAPN de révision des comptes-rendus d'entretien professionnel se sont tenues entre le 4 octobre et le 20 décembre 2017.

Les élu.es de la CGT Finances Publiques ont lu une déclaration liminaire à chaque CAPN :

http://www.financespubliques.cgt.fr/sites/default/files/2017_11_24_dl_revision_crep_c2.pdf

http://www.financespubliques.cgt.fr/sites/default/files/2017_10_04_dl_revision_crep_c1_4_oct_2017-1-1.pdf

http://www.financespubliques.cgt.fr/sites/default/files/2017-12-05_dl_revision_crep_cp_decembre_2017.pdf

Nous y avons notamment dénoncé :

- ▶ Les nouvelles suppressions d'emplois subies par notre administration, qui constituent un véritable plan social au sein de notre direction ;
- ▶ L'abandon probable de nouvelles missions dans le cadre de CAP2022 ;
- ▶ La remise en cause des moyens mis à la disposition des organisations syndicales.

Nous sommes aussi longuement revenus sur les nouvelles règles de mutations qui restreignent les droits à mutations des collègues et laissent les coudées franches aux directions locales en supprimant les RAN et spécialités/structures dans le mouvement national à l'aune de 2020.

Enfin, nous avons revendiqué la suppression du décret 888-2010 sur l'évaluation professionnelle.

Les réponses de l'administration :

- ▶ Le président ne répond toujours pas aux questions de politique générale (mise en place de CAP 2022) et nous explique que l'administration applique les décisions de la sphère politique en ce qui concerne la réduction des moyens et les suppressions d'emplois ;

D'après lui, il faut bien adapter les moyens et pour cela l'adaptation des structures au réseau (ASR) va continuer voire même s'amplifier afin de « continuer à exercer l'ensemble de nos missions dans les meilleures conditions possibles ».

- ▶ Il précise que le RIFSEEP est pour l'instant reporté mais pas abandonné ,
- ▶ Concernant le système d'évaluation, il rappelle que pour les B l'exercice a évolué depuis l'année dernière car il n'y a plus de réductions de cadencement (R1 et R2) depuis la mise en place du protocole PPCR.

Il enchaîne sur le fait que cette suppression présenterait l'avantage d'éliminer la compétition entre collègues et que l'entretien professionnel se recentrerait donc sur les résultats obtenus, la définition des objectifs et les conditions d'exercice des missions.

Enfin, d'après lui, la baisse du nombre de recours s'explique en partie par la suppression des réductions et la progression importante du taux de satisfaction au niveau du recours à l'autorité hiérarchique et induit une typologie différente sur les dossiers qui seront vus pendant la CAPN.

Il regrette toujours que certain.es agent.es ne participent pas à l'entretien mais confirme bien qu'il n'est pas obligatoire.

Il confirme que le CREP va effectivement être un des éléments pris en compte pour l'établissement des tableaux d'avancement (TA) mais restera à la marge par rapport à l'ancienneté administrative.

Il fait le constat qu'il est resté beaucoup trop de mois en réserve l'an dernier pour la catégorie B et nous assure que cela est différent pour les C et les A cette année.

Montreuil 17/01/2018

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



COMMENTAIRE CGT : D'après la DG, la suppression des bonifications d'avancement permettrait le financement du rehaussement des grilles de salaires ! Même si cela était vrai, Gérald Darmanin a reporté d'a minima un an l'augmentation des grilles prévues dans le protocole ! Résultat, pour la catégorie B de la DGFIP, non seulement elle n'a bénéficié d'aucune réduction de cadencement cette année mais en plus, elle ne bénéficiera pas de la refonte de la grille !

Bilan des recours catégorie B en 2017

Pour cette année 2017, sur 415 recours hiérarchique, 83 dossiers ont obtenu la totalité de leurs demandes et 171 des modifications partielles. C'est 61 % des cas qui obtiennent des changements lors du recours hiérarchique.

La CGT rappelle son opposition à ce recours obligatoire qui empiète sur les compétences des CAP locales.

Nous continuons à revendiquer 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. La notation de carrière doit reposer sur une note chiffrée et une appréciation littérale.

Le tableau ci-dessous récapitule le bilan par grade de la campagne de recours 2017 en CAPN pour la catégorie B et le bilan des interventions réalisées par les élu-es CGT B :

GRADES	RÉSULTATS GLOBAUX RECOURS 2016 – CAPN				RECOURS CONFIÉS À LA CGT							
	Nbre de recours	Recours gagnés	Rejets partiels	Rejets totaux	Nbre de recours	%	Recours gagnés	%	Rejets partiels	%	Rejets totaux	%
C2	29	0	14	15	16	55,17%	0	/	8	57,17%	8	53,33%
C1	16	0	8	8	5	31,25%	0	/	2	25,00%	3	37,50%
CP	18	0	7	11	6	33,33%	0	/	1	14,29%	5	45,45%
Total	63	0	29	34	27	42,86%	0	/	11	37,93%	16	47,06%

La CGT a défendu 27 dossiers soit près de 42% des recours à examiner.

Nous avons obtenu satisfaction (partiellement ou totalement) sur près de 37% des dossiers qui nous ont été confiés.

Les demandes de révision sont le reflet de la réalité des services : souffrance au travail, dégradation des conditions de travail, situation de stress voire de harcèlement.

Malheureusement, la DG n'a pas toujours pris la hauteur nécessaire pour traiter ces situations qui n'avaient pas trouvé d'issues favorables au niveau local. Elle contacte systématiquement la direction locale qui se déjuge rarement !

Dans ces conditions, de nombreux dossiers n'ont pas évolué au niveau de la CAPN.

Les problèmes de santé, les absences syndicales, le temps partiel, la mutation, restent autant de facteurs pénalisants pour les agent.es. Les élu.es CGT ont dénoncé, cette année, le nombre croissant de recours des militants syndicaux pour l'ensemble des 3 grades.

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.

A compter de l'année prochaine, le compte-rendu d'entretien va devenir prépondérant pour l'obtention d'un tableau d'avancement ou d'une liste d'aptitude.

En effet, la DG propose de rétablir « la manière de servir critiquable » pour ne pas inscrire un.e agent.e sur le tableau d'avancement.

Cela se fera notamment à la lecture de l'appréciation générale et au travers du tableau synoptique.

Les élu.es B de la CGT Finances Publiques vous appellent donc à être extrêmement vigilant.e sur votre CREP 2018 (gestion 2017) et à ne pas hésiter à utiliser toutes les voies de recours existantes pour le faire modifier en conséquence !!