



# CAPN BILAN ET BARÈME DE NOTATION 2012

## LE 10 FÉVRIER 2012

### DECLARATION LIMINAIRE - CAP n° 4

Nous ne pouvons commencer cette déclaration sans évoquer le contexte dans lequel s'ouvre cette CAP. Depuis plusieurs semaines, partout dans le pays, les agents de la DGFIP à l'appel des organisations syndicales ont exprimé sous diverses formes (rassemblement, boycott, motion, pétition) leur colère et leur rejet des politiques menées à la DGFIP.

Le 2 février, ils ont, avec près d'un agent sur trois en grève dans tous les services, rappelé fortement leur opposition aux suppressions massives d'emplois, à des conditions d'exercice des missions toujours plus difficiles, à des conditions de vie au travail toujours plus dégradées, à une reconnaissance insuffisante des qualifications, à des rémunérations à la baisse.

Ils ont aussi porté des exigences, des revendications, que les organisations syndicales à travers la plateforme unitaire ont relayées lors de l'audience avec le directeur général le 2 février dernier.

Les personnels ont fait entendre leur voix et exigent :

- ▶ l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois,
- ▶ le renforcement de toutes les missions de la DGFIP,
- ▶ l'amélioration rapide et concrète des conditions de vie au travail,
- ▶ la revalorisation des rémunérations.

Une chose est sûre, la direction générale a été obligée de convenir que le nombre de grévistes a été conséquent. Mais pour autant, elle est restée de marbre face à la demande d'ouverture de négociations sur l'emploi, les missions, les conditions de vie au travail ou encore les rémunérations.

**Pour aborder le sujet qui nous concerne aujourd'hui**, à savoir les barèmes et par extension la notation, nous tenons avant tout à réaffirmer les points suivants :

**1** - La CGT Finances Publiques se prononce contre tout système d'évaluation/notation tel que mis en place par le décret du 29 avril 2002, encore aggravé par le décret du 17 septembre 2007. Dans le cadre des discussions au conseil supérieur de la fonction publique, la CGT a voté contre le projet ayant abouti à la publication du décret du 28 juillet 2010.

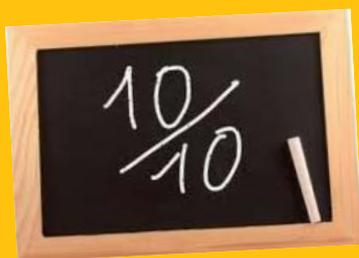
**2** - La CGT Finances Publiques revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Cela passe notamment par :

- une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale
- deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence.

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 agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes. C'est pourquoi la CGT Finances Publiques exige la suppression de ce contingentement.

**3** - Par ailleurs, la CGT s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose avec la PFR.

**4** - La CGT Finances Publiques demande la mise en œuvre des dispositions de l'article 1 du décret du 28 juillet 2010, en exigeant que les statuts particuliers prévoient un système de notation dont ils fixent les modalités.



Montreuil, le 10 février 2012

Syndicat National  
CGT Finances Publiques

263 rue de Paris - Case 451  
93514 MONTREUIL CEDEX

- Tél. : 01.48.18.80.16,
- Fax : 01.48.51.99.65,
- Mail : dgfip@cgt.fr,
- site : www.financespubliques.cgt.fr

**Pour en venir à l'objet de notre CAP**, nous trouvons anormal que nous n'ayons pas eu l'ensemble des documents au début de la consultation. (La répartition 2012 n'ayant été communiquée qu'à 12h). Cela revient à nous amputer ce temps de consultation de 50%.

Pour la filière Gestion Publique, nous trouvons anormal que des recours en notation de 2011 (gestion 2010) n'aient pas été encore évoqués alors que la campagne de notation 2012 s'ouvre.

Concernant la dotation des réductions 2012, nous estimons toujours que les bilans de la notation et de l'évaluation, inscrits dans la circulaire ministérielle, sont des éléments importants du dialogue social. Nous constatons que pour la partie évaluation, la DGFIP n'envisage toujours pas la moindre communication.

Nous sommes toujours en désaccord total avec l'interprétation que vous persistez à avoir sur la rédaction de l'article 13 du décret 2002-682 : « les réductions sont réparties après avis de la commission administrative compétente entre les fonctionnaires les mieux notés du corps ou du grade considéré ».

Cette disposition est reprise et précisée dans la circulaire d'application du 3 mars 2006 qui ajoute que la CAP compétente « vérifie à cette occasion le respect du nombre de bénéficiaires ».

Ainsi, ces dispositions légales obligent à la tenue d'une CAP sur le calcul de la dotation pour l'année à venir (à savoir 2012) AVANT que les notations soient effectuées.

Il est à noter que le décret du 28 juillet 2010 qui régira le futur dispositif contient toujours la même disposition.

Effectuer les notations 2012, c'est à dire répartir les réductions sans avoir permis aux CAP compétentes de donner leur avis entache ces notations d'irrégularité.

Au delà des questions de forme et pour en venir au fond, nous exigeons toujours que les dispositions prévues dans le décret fonction publique de 2002 et développées dans la circulaire ministérielle soient respectées.

Il est clairement indiqué que les variations de + 0,06 sont un « minimum et un maximum », ce qui signifie qu'elles doivent toutes être utilisées l'année de leur attribution.

Au vue des bilans, ce n'est absolument pas le cas.

En effet dans la filière fiscale 10 départements ont conservé un 0,06.

La circulaire ministérielle encadre très précisément les conditions de report de la notation de l'année n sur l'année n + 1 à deux cas :

- ▶ les évolutions négatives d'une année sont reportées l'année suivante, et parce que le quota des variations positives de + 0,06 est un « minimum et un maximum », les variations

négatives de - 0,06 doivent être décomposées en trois fois + 0,02, afin de ne pas fausser ce quota ;

- ▶ les évolutions positives de + 0,02 non utilisées l'année n sont reportées l'année suivante.

A aucun moment, il n'est prévu de report des variations positives de + 0,06, parce que cela est contraire au principe du « minimum et maximum ».

En effectuant des reports de + 0,06 en les décomposant en trois fois + 0,02, la DGFIP interprète les textes officiels, au détriment des agents qui auraient pu bénéficier de réduction de séjour de 3 mois et qui s'en voient privés.

Nous faisons de nouveau le constat que le bilan 2011 présenté acte du non respect des dispositions du décret.

Par ailleurs, nous exigeons que nous soit communiqué le nombre d'agents ayant refusé de se rendre à l'entretien.

Nous constatons que les directions ne jouent pas le jeu des distributions en n'attribuant pas la totalité des contingents.

Dans le bilan 2011 de la filière fiscale, ce sont encore 10 variations de + 0,06 et 57 de + 0,02, ce qui représente 87 mois (138 l'année dernière et 116 en N-2), qui n'ont pas été utilisées et dans la filière gestion publique 62 0,02. Nous pointons du doigt certains départements qui n'ont pas joué le jeu dans la filière fiscale: le DISI Rhône-Alpes-Est-Bourgogne, la Côte d'or, l'Indre et Loire et la Lozère et dans la filière GP : la Marne, le Puy de Dôme, le Bas-Rhin et l'Aisne.

Ainsi la non-utilisation de ces dotations, c'est autant de gain pécuniaire dont les agents sont injustement privés.

Cela correspond bien à des dotations budgétaires que la DG ne répercute pas sur sa masse salariale.

La CGT condamne fermement cette pratique.

Cela montre que nous avons raison de dénoncer le fait que le nouveau système était plus pénalisant pour les agents, puisque auparavant les barèmes établis par les CAPN n'avaient des reliquats que de quelques mois.

Sur les éléments transmis, une remarque sur la répartition des agents notés et travaillant à temps partiel ou mi-temps thérapeutique : nous constatons qu'ils sont toujours sur représentés sur les baisses de notes ou notes d'alerte ; ce qui confirme notre analyse du désavantage de ces dispositifs (en terme de notation et donc en terme de carrière), alors que ceux-ci ne devraient avoir aucune incidence sur l'évaluation de la valeur professionnelle des agents. Il est à noter que cela constitue une mesure discriminatoire puisqu'environ 16,8% des femmes sont à temps partiel contre environ 2,5% pour les hommes.

Enfin pour terminer, nous aimerions savoir quelles consignes ont été données aux directions en ce qui concerne la notation de cette année.

## Compte-rendu CAP Barème 10 février 2012

**E**n réponse à notre déclaration liminaire, le Président de la CAP a rappelé qu'en ce qui concerne le maintien de la note chiffrée, il y avait des approches différentes sur ces sujets qui seront encore débattues. Cette année, c'est le régime du décret de 2002 qui s'applique pour la dernière fois.

Sur l'application de l'article 1 du décret de 2010 qui laisse la possibilité de maintenir une note chiffrée, rien n'est inscrit pour l'instant dans les statuts particuliers de la DGFIP.

Concernant les consignes pour noter cette année, une note de campagne a été diffusée.

Sur le +0,01 : une synthèse des pratiques qui existaient dans les deux filières est difficile ; attribuer un 0,01 sera une orientation forte mais ne constituera pas pour autant un engagement ferme ou une garantie pour l'année suivante. Auparavant dans la filière fiscale l'attribution d'un 0,01 constituait un engagement d'attribuer un 0,02 l'année suivante.

Extrait de la note de campagne 2012 :

**« L'attribution en 2012 (gestion 2011) de la marge d'évolution +0,01 concrétisera donc une orientation forte conduisant à l'octroi d'une réduction d'ancienneté d'un mois en 2013 (gestion 2012), sans toutefois constituer un engagement ferme ou une garantie. La marge d'évolution +0,01 devra de fait être attribuée de façon harmonieuse dans chaque filière. »**

La dotation non attribuée en année n, constitue un fond de roulement qui est systématiquement réinjecté l'année

suivante. Elle ne sert pas à faire des économies budgétaires.

Pour la filière GP, la DG a essayé de réduire cette réserve ; dans la filière fiscale, le maximum était injecté dans le réseau.

Concernant les majorations attribuées dans la dernière année de notation dans l'avant dernier échelon, les agents des catégories A, B ou C notés en 2012 dans l'avant-dernier échelon de leur grade au 31 décembre 2011, et promus au dernier échelon de leur grade en 2012, bénéficieront, quelle que soit leur filière, des réductions d'ancienneté de 1 ou 3 mois découlant de la marge d'évolution de note +0,02 ou +0,06 attribuée.

Pour la notation des huissiers : un suivi sur cette fonction est effectué depuis plusieurs années.

Sur les agents à temps partiel : selon la direction générale il y a une difficulté à apprécier les statistiques mais il faut avoir une vigilance quelques soient les conditions de travail en fonction du temps de présence. Cette situation concerne également les agents exerçant un mandat syndical ou mutualiste.

La CGT a réinsisté sur quelques points (0,01, les temps partiel) et a soulevé le problème de l'articulation avec le nouveau système si toutes les dotations ne sont pas attribuées en 2012. Elle a rappelé que l'ensemble des dotations devraient être attribuées.

La Direction Générale a pris note du problème qui allait exister avec l'articulation avec le nouveau système.

Vote sur la répartition des réductions d'ancienneté au titre de la notation 2011 (Gestion 2010) :

**Pour : DG Contre : CGT, SNUI, FO, NPPV : CFTD**

### Explication de vote :

La CGT a voté contre en se référant aux éléments développés dans la déclaration liminaire et pour réaffirmer son opposition sur le système d'évaluation-notation.