

Soumettant sans ciller les ministères jugés non prioritaires à une nouvelle cure d'austérité pour 2014, le gouvernement Ayrault projette donc de supprimer 13123 postes. Pour l'administration des Finances, le préjudice en emplois s'élèvera à 2564 dont 1988 pour la DGFIP. Notre ministère fait décidément l'objet d'une attention toute particulière, pourtant contradictoire avec la volonté affichée de recouvrer massivement les impôts et de satisfaire au corset budgétaire imposé par Maastricht.

En extrapolant à la situation des fonctionnaires américains, nous serions à cette heure en congé sans solde.

A l'image de la politique de restriction budgétaire mise en œuvre à la DGFIP, la marge de manœuvre allouée au dialogue social est réduite à sa portion congrue. En matière de pouvoir d'achat, la perte depuis le 1er janvier 2000 sur l'indice des prix atteint un niveau record : 14% ! Le gel pratiqué sur la revalorisation du point d'indice depuis 2009 est reconduit pour 2014. Il se traduit déjà par un préjudice de plus de 300 euros par mois pour un géomètre.

Le budget des administrations fiscales sera en baisse de 6.5% en 2014 par rapport à 2013. Il ne fait désormais aucun doute que les demandes urgentes et fondées de révision du barème kilométrique et des IFDD n'aboutissent encore cette année ! L'administration a fait d'autres choix qui pénalisent ses agents : doter en priorité les grandes messes organisées pour la démarche stratégique, pour la maîtrise des risques et le « matraquage » déontologie ! La Modernisation de l'Action Publique se traduit par des décisions à court terme, en incohérence avec une vision saine de la gestion publique.

En terme de vision, quelle est celle qui guide vos travaux de révision fiscale lancés tambour battant en début d'année ? Mais en avez-vous seulement une ? Et la RPCU ? Que nous apprend votre note du 11 juillet 2013 sinon que le chantier est ouvert et qu'il mérite une autre attention que celle que vous osez lui prêter jusque là !

S'agissant du sujet de la présente CAP, la CGT dénonce la logique destructrice qui guide cette réforme de l'évaluation à travers l'individualisation accrue des parcours et des carrières. Il s'agit en fait des prémices vers l'individualisation des rémunérations qui conduira à la mise en œuvre de la Prime de Fonction et de Résultats.

La CGT Finances Publiques est attachée au principe d'une notation de carrière pour la détermination de la valeur de ses agents, notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon dans un corps et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux, et avec des valorisations pouvant être accordées hors de toute forme de contingentement.

La CGT condamne l'obligation qui est faite aux agents de passer par un recours hiérarchique préalablement à tout autre recours. L'exercice en cours démontre que sur 30 recours hiérarchiques déposés, seulement 14 dossiers sont finalement évoqués en CAPN. Ainsi, 16 agents n'ont pas souhaité saisir la CAPN compétente sur le sujet, après avoir obtenu ou non, partiellement ou totalement satisfaction auprès de l'autorité hiérarchique. A moins que la lourdeur de la nouvelle procédure et des contraintes calendaires provoquées par EDEN-RH n'aient finalement eu raison de la motivation des agents ?

Nous avons le sentiment que le recours hiérarchique se substitue désormais aux CAPL et/ou CAPN en permettant l'attribution (en toute opacité) de bonifications dont l'origine n'est pas établie.

Ce sentiment se trouve confirmé à la lecture du guide des travaux relatif aux recours à l'entretien professionnel du 29 avril 2013, lequel stipule (page 14) : « comme la CAPL, la CAPN émet un avis. La décision appartient à l'autorité hiérarchique ».

Il convient donc de connaître le nombre de bonifications mises en réserve par les directions locales en vue de répondre à d'éventuels recours. Il convient de même d'obtenir dès à présent tous les éléments qui permettent de juger de l'utilisation effective ou non du contingentement alloué à chaque département. La proportion réglementaire des agents valorisés est passée de 50% à 70%. Il

s'agit que ce changement puisse être constaté par tous.

Sans surprise, le tableau synoptique n'est pas le reflet de la valeur de l'agent. A grade et compétence égaux, deux tableaux peuvent présenter des disparités flagrantes. Combien d'années seront nécessaires pour harmoniser des pratiques d'évaluation qui sont à l'évidence totalement subjectives ?

A peine étrenné, le nouveau système d'évaluation mis en place montre déjà ses limites !

Enfin, si la Direction Générale exhibe régulièrement sur Ulysse ses dernières trouvailles en matière de mesures de simplifications, il est évident que la nouvelle procédure de notation et son application informatique (EDEN-RH) ne sont pas prêtes d'y figurer !

Nous remercions le bureau RH2A pour sa disponibilité lors de la consultation.

Les élus CGT Finances Publiques de la CAPN des Géomètres

**fichiers:**



[Télécharger 131003-14h30-cap\\_geo-decla\\_lim\\_du\\_2\\_oct.pdf](#) (47.77 Ko)

**Public:** [CAP géomètre](#)

[Archives CAP \(antérieur à 2018\)](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank

---