

CAP Nationale

Appels de notes Inspecteurs

Notation 2012

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

Pendant 5 années les agents de la DGFIP ont fait les frais de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP). Emblème du Sarkozisme, appuyée sur la fusion DGI-DGCP, elle a sabordé le Service public fiscal, foncier et financier, laminé les effectifs et conduit à une dégradation sans précédent de la vie au travail, de l'accomplissement des missions et des conditions d'accueil des usagers.

La CGT a combattu ces logiques destructrices. Ce n'est pas pour accepter, aujourd'hui, « une démarche stratégique », marque de fabrique du nouveau Directeur général !

C'est bien de cela dont il est question ! C'est dans la voie de nouvelles régressions pour notre Service public et ses agents que le gouvernement veut nous engager.

Et pour tenter de faire accepter ces choix, le Directeur Général n'a rien trouvé de mieux que de demander aux agents de rechercher, une nouvelle fois, des simplifications dans les missions.

- Argument officiel : alléger les tâches des services.
- Argument réel : faire participer les agents à la poursuite des suppressions d'emplois.

Emploi, budgets, statut, dialogue social, qualifications, promotions, rémunérations, réseau, vie des services : tous les éléments permettant aux agents de rendre un service public efficace, de le dynamiser au service de la Nation et de l'égalité de traitement des citoyens, continuent à être en ligne de mire.

Tout doit être sacrifié sur l'autel de la politique d'austérité choisie par le gouvernement.

Et c'est bien sur tous ces sujets que portent les revendications des personnels !

Ces choix là sont insupportables car ils vont aggraver encore et encore le quotidien des services. Déjà, dans de nombreux endroits, comme en Seine-Saint-Denis où les agents sont en lutte, la situation est explosive !

Seule la mobilisation des personnels imposera l'ouverture de véritables négociations sur les revendications portées par l'intersyndicale.

Dans ces conditions et dans la continuité des actions déjà engagées, les organisations syndicales appellent tous les personnels de la DGFIP à la grève le mardi 27 novembre 2012 et les invitent à faire de cette journée une réussite établissant un nouveau rapport de force dans les services.

Dans la Fonction Publique, sur le jour de carence, les carrières, l'accès au 8ème échelon de la catégorie C, nous ne pouvons nous satisfaire des promesses de discussions car aucun engagement n'est pris.

Au contraire, M.Moscovici notre ministre annonce la poursuite des suppressions d'emplois au nom de la maîtrise des dépenses publiques et de l'ordre de priorité entre les ministères.

Montreuil, le 19 décembre 2012

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

Quant aux promotions par tableau d'avancement, c'est la douche froide ! La révision à la baisse des taux prive des centaines d'agents de leur promotion cette année et ce qui est scandaleux !!

Pour en revenir à l'ordre du jour proprement dit, notre CAPN va statuer sur des modalités de notation issues du décret du 29 avril 2002 mais se situe dans une période charnière, avant une nouvelle réforme de la notation. Le décret du 28 juillet 2010 devrait remplacer celui de 2002 en janvier 2013. Il instaure un entretien professionnel au contenu différent de celui existant et préconise la suppression de la note chiffrée. En application de l'article 1, la CGT Finances Publiques revendique le maintien d'une note chiffrée, en l'inscrivant dans les statuts particuliers des corps concernés. Ce décret de 2010 supprime aussi les quotas pour l'attribution de réductions de séjour dans les échelons. Il permet techniquement de donner un mois de réduction à 90 % des agents notés. C'est loin d'être le choix de la DGFIP qui proposait dans ses premières fiches de réintroduire des quotas et de n'attribuer des réductions de séjour dans les échelons qu'à 60 % des agents, ce qui est totalement inacceptable.

Cette réforme de l'évaluation / notation s'inscrit dans un contexte général de remise en cause des garanties statutaires pour imposer la culture de résultats, la rémunération au mérite et l'individualisation des carrières, en s'appuyant sur les méthodes de management inspirées des pires exemples du privé. Tout au contraire, la CGT reste particulièrement attachée à un système basé sur des critères objectifs, permettant aux agents une réelle reconnaissance de leur valeur professionnelle exercée dans un contexte défini.

Cela passe notamment, par une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littéraire.

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 raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes. C'est l'équité face à la loi.

La CGT exige donc la suppression de ce contingentement.

Par ailleurs, la CGT reste opposée à toutes les formes de rémunération au mérite et/ou

évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose au travers de la Prime de Fonction et de Résultats.

Ensuite, **concernant cette CAP nationale** : nous constatons que le nombre de recours est en augmentation cette année.

L'examen des dossiers, cette année encore, continue de démontrer que nombre de collègues sont complètement démotivés, désabusés et ont perdu confiance dans leur administration, dans leur hiérarchie et dans ses nouvelles méthodes de travail : obligation de rendement à tout prix, culte de la performance, dictature des chiffres aux dépens de la technicité et d'une gestion rigoureuse...

De plus, le recours à la rotation des bonifications, conséquence du contingentement, est une gestion qui permet à l'administration de juguler les recours. Mais le remède peut s'avérer pire que le mal, et ajoute en tout cas de la confusion à une « usine à gaz » qui n'en avait pas besoin. Légitimer l'absence des bonifications auprès de ceux qui en avait été bénéficiaires auparavant n'est pas un exercice facile et nécessite parfois d'user d'expédients peu crédibles !

Nous constatons encore une fois que les problèmes de santé, les temps partiels, la mutation et même la promotion sont autant de facteurs « pénalisants » que l'on retrouve dans de nombreuses notations et plus particulièrement encore sur les notes d'alerte.

Nous dénonçons le fait que soient stigmatisés les collègues qui ne participent pas à l'entretien : en effet, nous avons constaté que bon nombre de chefs de service reprochent clairement la non participation à l'entretien en considérant quasiment qu'il s'agit d'un manque de loyauté.

Cette CAP présente la particularité d'être à mi chemin dans une gestion unifiée de la notation. En effet, la dotation globale des réductions a été répartie et les notations effectuées par filières, avec un mélange d'anciennes pratiques et de mesures harmonisées. Cette situation n'a pas été de nature à clarifier les choses, tant pour les notateurs que pour les agents notés et l'attribution d'un +0.01 en est un exemple flagrant.

Nous rappelons que l'attribution d'une majoration de +0.01 ne doit pas être un simple encouragement (comme on a pu le lire parfois) mais un véritable engagement si la manière de servir ne se dégrade pas. Même si l'approche de bon nombre de chefs de service notateur a évolué

cette année, nous constatons malheureusement que quelques notateurs utilisent encore cette majoration « qui ne leur coûte rien » pour se dédouaner des effets néfastes du contingentement, acheter la paix avec les agents et parfois, réitèrent l'attribution d'un +0.01 plusieurs années consécutives malgré les consignes claires sur ce sujet de la part de la direction générale.

Quelques mots sur le déroulement des CAPL : cette année encore, nous constatons de manière flagrante que certaines directions n'ont pas constitué de réserves de majorations (quasi systématiques pour les +0,06 et très fréquentes pour les +0,02). Cette absence prive le collègue d'un examen attentif de son appel au niveau local et augmente de fait les évocations au niveau national, notamment pour les demandes de majorations à +0.06 (avec une augmentation significative pour cette demande). Cela pose un véritable problème notamment pour les grandes Directions qui possèdent les marges de manœuvre suffisantes pour prévoir des réserves.

Nous verrons cette année encore, des dossiers difficiles pour lesquels la CAP locale n'a pas pu remplir son rôle car souvent, la proximité entre chef de service et direction locale, ne permet pas de prendre le recul nécessaire à un examen serein et objectif de la demande de l'agent.

A ce titre, nous demandons que lors des débats en CAPL, les notateurs de premier degré ne soient pas présents lorsque sont évoqués des dossiers de leur service, comme ce fut le cas pour la Creuse notamment. C'est quand même le minimum que nous puissions demander en terme d'équité.

Nous dénonçons le comportement inacceptable de certaines directions dans le cadre dossier individuels d'agents en graves difficultés (par exemple le Var et l'Yonne).

La présente CAP devra procéder à un examen serein et attentif et ainsi jouer pleinement son rôle. Nous vous demandons de tenir compte des éléments de contexte local quand les élus vous en font part.

Sur l'organisation de la CAP proprement dite, nous dénonçons les conditions dans lesquelles, elle se tient : en effet, il est regrettable que cette CAP soit coupée en plusieurs séquences, que nous soyons dans l'obligation de changer de salle quasiment tous les jours, et que d'ores et déjà tous les appels ne soient pas regroupés dans une même CAP nationale de notation. Même si nous notons une

amélioration sensible, notamment pour les recours de la filière gestion publique.

Concernant les documents fournis, nous avons constaté encore une fois que bon nombre de PV de CAPL, ne sont pas signés, ce qui signifie donc, qu'ils n'ont pas été soumis au secrétaire adjoint ; de même des rapports de chefs de service semblent avoir été réécrits comme pour la Haute-Savoie.

Nous rappelons, pour un bon déroulement de cette CAP, qu'il s'agit bien d'une CAP de pleine compétence et que nous ne sommes plus dans une simple commission d'évocation.

Pour conclure, nous souhaiterions aborder lors de cette CAP quelques sujets d'actualité : tout d'abord, nous tenons à dénoncer les conditions de déroulement des CAPL préparatoires à la **liste d'aptitude 2013**.

Au mois d'août, la DG a publié un guide pour les listes d'aptitude 2013 qui articulait les travaux des CAPL autour de la notion de potentialité.

Compte tenu de l'absence d'information sur le Plan de Qualification Ministériel 2013, qui ne sera pas connu avant le 22 novembre prochain, date limite de tenue des CAPL, la Direction Générale laisse les directions tenir ces CAPL sans leur avoir communiqué les potentiels.

Cette situation est totalement inadmissible et va inévitablement conduire les directions à adopter des comportements très différents en matière de nombre d'agents classés « excellents ».

Cela va générer des iniquités de traitements qui impacteront fortement les travaux de notre CAPN de 2013.

Ensuite, nous souhaitons avoir des éléments sur **les nominations IDIV fin de carrière** prévues normalement à la fin de ce mois de novembre ; à cette heure, aucune instruction n'est sortie ni sur le tableau complémentaire 2012, ni sur les nominations 2013. Vous savez que bon nombre de collègues sont en attente sur ce sujet et des inquiétudes légitimes se font jour sur les possibilités de promotion.

Enfin, nous nous étonnons de la publication **d'un appel de candidatures concernant les postes en DISI**. A notre connaissance, cela n'a pas été discuté et ces mutations doivent être vues dans le cadre d'une CAP qui est donc à prévoir rapidement.

COMPTE-RENDU APPEL DE NOTE

➔ RÉPONSE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Procédure de la CAPN: format plénier en début de séance. Les dossiers évoqués seront mis en réserve et les votes seront regroupés en fin de séance.

Concernant le processus de notation, la direction prend note de nos remarques. Mais ce dispositif est statutaire.

Celui-ci connaîtra une évolution importante en 2013 gestion 2012, suite à la publication du décret 2010 qui permet l'attribution de 90% de bonifications. Il reste à finaliser l'instruction et son contenu. La direction vérifiera si un groupe de travail de synthèse est prévu à ce sujet. En tout état de cause il y aura un retour de la direction vers les organisations syndicales.

Concernant le **contingentement des échelons terminaux**, les situations seront réexaminées, il n'y aura pas d'approche contingentée ; cependant cette approche sera circonscrite et les attributions de bonification ne seront pas données automatiquement car sinon il y aurait une perte de sens de la démarche.

La direction fera preuve d'attention, notamment sur **certains dossiers très compliqués** dont la résolution ne passe pas forcément par le processus de notation. La CAP peut faire un geste ou non sur la note chiffrée, sur les appréciations ou mettre en œuvre des éléments de communication notamment avec l'administration centrale. L'exercice est délicat ; l'idée est d'avoir une approche aussi objective que possible des situations mais parfois les discussions se font sur les ressentis.

Harmonisation des pratiques locales, c'est une tâche permanente avec trois leviers :

- ▶ le cadrage annuel appuyé sur les circulaires de la DG ;
- ▶ les séquences pédagogiques qui s'organisent tous les ans, où la centrale explique le processus de notation aux RH des directions locales, dresse un bilan et fait des recommandations pour fluidifier et harmoniser le processus ;
- ▶ la CAPN qui permet de faire émerger des dysfonctionnements et des anomalies.

Des dysfonctionnements émergents de certains départements ont été cités, ils seront illustrés au cours

de l'évocation de dossiers.

Concernant les propositions de notation des chefs de service, parfois les arbitrages font que cela ne se concrétise pas. Ce n'est pas forcément satisfaisant. Mais il s'agit d'une notation globale. Le problème est que certains chefs de service se mettent hors quotas.

La qualité des PV est fluctuante. C'est le premier exercice pour la filière fiscale en mode CAPN et non plus commission d'évocation. Il faut trouver un juste milieu entre la synthèse trop courte qui ne reflète aucun débat et un exercice trop long.

Concernant la création des réserves au niveau local, cet exercice est difficile aussi pour les petites structures, les Organisations Syndicales l'ont dénoncé pour les grandes. Il est souhaitable que des réserves soient constituées, il faut que les CAPL puissent jouer leur rôle même si c'est difficile.

La stigmatisation de l'absence à l'entretien, la CAPN examinera des cas individuels et prendra une position selon comment cette absence est relevée dans les compte-rendu d'entretien. Des exemples qui doivent sûrement refléter des cas individuels seront sûrement évoqués, nous les traiterons.

Concernant la note d'encouragement (+0,01), les notateurs se dédouanent. Il y avait deux cultures différentes. Dans la filière fiscale, cela donnait systématiquement une bonification en N+1, à manière de servir égale et dans la filière gestion publique cela ne donnait aucun engagement. La direction générale pour 2012 (gestion 2011) a tranché sur un juste milieu.

L'exercice n'est pas terminé car cela devrait être reconduit.

Sur la communication des taux de promotion pour les **listes d'aptitude de B en A 2013**, la DG ne devrait pas tarder à communiquer au réseau.

Concernant la CAP du tableau d'avancement 2013 des **inspecteurs** divisionnaires fin de carrière, les arbitrages ne sont pas rendus: celle-ci est reportée à priori en janvier car il n'y a pas de visibilité sur les taux de promotion.

➤ RÉPONSES DE LA CGT

Le problème du contingentement revient. Si l'argument des notateurs ne concerne que le contingentement, cela signifie clairement que l'agent le méritait. Malheureusement la DGFIP a fait le choix de conserver le contingentement avec le nouveau décret. La CGT espère qu'avant la diffusion de la note un groupe de travail aura lieu. Le dernier groupe de travail n'a rien acté.

Sur les appels des I12, il y en a 10% ce qui est important. Il y a un sens sur la démarche, surtout quand il n'y a pas d'attente de promotion. Il y a un malaise sur la reconnaissance des agents et ceux-la en particulier. Les annonces sur les suppressions d'emplois ne vont pas arranger ce sentiment, il y a un réel besoin de reconnaissance.

Quelques mots sur le déroulement des CAPL :

un groupe de travail s'est déroulé précisant notamment le contenu des PV. Ceux-ci devaient être validés dans le mois qui suit la réunion de la CAPL. Des PV, remontés pour la CAPN ne sont pas signés, ce qui signifie qu'ils n'ont pas été relus par les secrétaires adjoints ce qui est

absolument inacceptable. Dans le cadre des harmonisations des pratiques locales, il faut que les PV soient signés.

Concernant la préparation de la CAPN :

La CGT demande à ce que la dématérialisation des documents soit généralisée.

La CGT souligne qu'un passage de l'instruction a posé des problèmes pour modifier des appréciations littérales en CAPL concernant des agents de la filière gestion publique. (page 34)

Autres sujets :

Concernant les listes d'aptitude, certaines CAPL se déroulent, d'autres risquent d'être décalées ou vont se tenir rapidement. Des publications sont faites sur Ulysse, sur quelle base les directions se positionnent-elles ?

La CGT repose la question concernant la publication sur Ulysse d'une note d'appel à candidature de postes DISI.

➤ REPONSE DE LA DIRECTION

Postes DISI : Une CAP sera organisée dès que possible.

Liste d'Aptitude : la direction espère communiquer des éléments aux directions le 8 novembre.

Réserves de la CAPN :

Pour les deux filières les pratiques de mise en réserve ne sont pas les mêmes.

Le président se réserve le droit, de rendre fongibles les réserves des deux filières.

60 mois de réserves cette année qui se décomposent ainsi :

Filière fiscale :

4 + 0,06
22 + 0,02

Filière Gestion Publique :

26 mois

A l'issue de l'examen des 181 dossiers, la distribution suivante a été faite :

10 + 0,06 pour les échelons variables ;

2 + 0,06 pour les échelons terminaux ;

19 + 0,02 pour les échelons variables ;

4 + 0,02 pour les échelons terminaux ;

9 + 0,01 ;

3 notes négatives sont revenues à la note pivot ;

31 appréciations littérales ont été modifiées.

*Pour les élus de la CGT Finances Publiques :
Ghislaine Mussche, Nathalie Michalczenia, Michel Trojani, Marie Usseglio, Laurent Périn, Sophie Bouygues.*