



Déclaration liminaire des élus de la CGT Finances Publiques

CAP Recours notation 2016 (gestion 2015) Contrôleurs 1^{ère} classe

Le comité de suivi du crédit impôt compétitivité emploi (CICE) a rendu son rapport 2016.

Le CICE atteint un volume d'environ 20 milliards d'euros. Il s'agit là du plus gros dispositif d'aide publique destiné aux entreprises et, cela, sans aucune contrepartie ni engagement en matière d'emplois ou d'investissement. Il est à regretter que les travaux du rapport 2016 du comité de suivi du CICE se soient exclusivement concentrés sur le prétendu " coût du travail ".

Malgré cela, les résultats des travaux de recherche commandés par le comité de suivi sont sans appel à l'égard du CICE. Sur les années 2013 et 2014, le CICE aurait permis de sauvegarder ou de créer entre 0 et 100 000 emplois. Sur cette période, le CICE a représenté 34 milliards d'euros en direction des entreprises, soit un coût de 340 000 euros par emploi, si l'on prend la fourchette haute des créations ou des sauvegardes d'emplois.

Selon le rapport, le CICE n'a pas d'effet sur l'investissement, la recherche, le développement et les exportations. Ces effets sur la sauvegarde d'entreprise ne sont pas mesurés. Enfin, le comité relève peu d'effet du CICE sur les salaires par tête. Le bilan d'un des dispositifs d'aide publique aux entreprises le plus coûteux de l'histoire se résume en 2 mots : gabegie et aubaine.

Pour la CGT, il est urgent d'évaluer l'ensemble des aides publiques destinées aux entreprises comme par exemple le crédit impôt recherche. D'autant plus que nombre d'entreprises bénéficiant du CICE n'ont pas hésité à détruire des emplois en masse alors que, dans le même temps, elles distribuent de confortables dividendes à leurs actionnaires.

Nous proposons la mise en place de façon pérenne d'un comité de suivi d'évaluation de l'ensemble des aides publiques et des exonérations de cotisations sociales. Nous proposons que les comités d'entreprise puissent évaluer, contrôler et suspendre le cas échéant les aides publiques destinées à leur entreprise.

Enfin, nous revendiquons que les salariés puissent intervenir dans toutes les instances qui agissent sur la stratégie de leurs entreprises et leurs emplois. Ces mesures doivent intervenir en même temps que des augmentations de salaires, à commencer par le SMIC, la création massive d'emplois et l'investissement massif dans une politique industrielle et les services publics.

Parallèlement, le projet de loi de finances 2017 confirme la démolition engagée par François Hollande et son Gouvernement contre les finances publiques durant le quinquennat. D'un côté, une nouvelle baisse de l'impôt sur le revenu est annoncée pour un montant d'un milliard d'euros ! Personne ne sera dupe d'une annonce électoraliste derrière laquelle se cache une nouvelle attaque en règle contre l'impôt progressif, l'impôt le plus juste même s'il n'est pas exempt de critiques. Outre qu'elle ne " bénéficiera " qu'à une minorité de contribuables et que son impact est limité, la baisse annoncée consiste surtout à confirmer aux organisations patronales, aux actionnaires et aux marchés financiers que le Gouvernement n'envisage pas une augmentation du pouvoir d'achat financée par une revalorisation significative des salaires, des retraites, des pensions et des minima sociaux.

De l'autre côté, cinq milliards d'euros seront mobilisés afin de financer de nouvelles mesures en faveur des entreprises comme l'abaissement du taux de l'impôt sur les sociétés de 33,33 % à 28 % ou encore la prolongation jusqu'au 31 décembre 2017 de la prime à l'embauche dans les PME. Autant de mesures qui, ajoutées à l'augmentation de 6 à 7 % du taux du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi,

Montreuil, le 11/10/2016

**Syndicat national
CGT Finances Publiques**

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

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

• dgfp@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

s'inscrivent dans les logiques poursuivies au titre du pacte dit de " responsabilité " que la CGT récuse.

N'en déplaise à Messieurs Hollande et Gattaz, plus on multiplie les exonérations et les allègements d'impôt et des cotisations sociales patronales, plus les profits et les dividendes versés aux actionnaires progressent, plus le chômage progresse, plus l'investissement privé et public recule !

Ce sont aussi les politiques publiques, les services publics, l'emploi public et les conditions de vie au et hors travail des personnels de la Fonction Publique qui se dégradent.

Force est aussi de constater qu'aucune annonce n'a été faite quant à la nécessaire revalorisation des rémunérations des agents, fonctionnaires et non-titulaires, alors que le contentieux et les pertes cumulées de pouvoir d'achat liées au gel de la valeur du point de l'indice en juin 2010 sont loin d'avoir été résolus par la revalorisation de 1,2 % décidée par le Gouvernement.

C'est dans ce contexte déplorable que vivent les agents de la DGFIP.

Alors évidemment, le projet de loi de Finances 2017 qui supprime encore 1815 emplois à la DGFIP est une véritable provocation pour la CGT. Certes c'est à priori le plus faible volume de suppressions depuis 2008, mais pour nous cela reste inacceptable.

Pour mémoire, en 2008, nous étions 126 586, aujourd'hui 109 068 soit une diminution de 13 % des effectifs et à notre connaissance la charge de travail n'a pas diminué, bien au contraire. C'est bien l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois que revendique la CGT et même la création de nouveaux emplois pour tenir compte des charges de travail de nos collègues. Pour accompagner et justifier ces suppressions d'emplois, la DG met en œuvre tout azimut ses lignes directrices. Elles impliquent toujours plus de restructurations (regroupement de services, régionalisation, création pôle supra, travail à distance, etc. ...) donc toujours moins de proximité avec les usagers et les collectivités locales. Ces choix affaiblissent toujours la qualité de service public.

Ne parlons même pas de la retenue à la source, à laquelle nous nous opposons, qui en plus d'être une usine à gaz fiscale, constitue un véritable démantèlement de notre administration.

Dans le même temps, vous faites le choix de mettre à mal les règles de gestion et les droits et garanties des personnels en vous servant de l'alibi des compétences, de la spécialisation pour aggraver les choix au profil pour la catégorie A ou justifier d'obliger les agents à suivre leur mission dans une même commune en cas de restructurations. En parallèle, les nouvelles orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue révèle le manque de moyens et d'ambitions de la DGFIP.

Ainsi, comme nous vous l'avons indiqué lors du groupe de travail mutations du 5 Octobre (comme au groupe de travail 2015), nous sommes en complet désaccord avec les modifications que vous apportez aux règles de mutations et demandons le retrait des fiches concernées.

Pour le cycle de mutations 2015, la DG portait les principes suivants :

- ▶ Élaborer des règles de portées générales et nationales,
- ▶ Claires et comprises par tous,
- ▶ Qui répondent à l'ensemble des possibilités d'affectations fines sur des RAN / Missions-structures,
- ▶ Qui offrent des garanties et des règles de priorité pour des situations particulières.

La CGT revendique, à minima, le maintien de ces principes fondamentaux avec l'obligation pour la DG de garantir à chaque agent le droit à mutation pour convenances personnelles.

Pour 2017 vous posez des règles qui bafouent ces principes dans la logique des lignes directrices. Les bureaux " métiers " proposent des règles particulières pour accompagner leurs restructurations. Au final chaque direction fait ce qu'elle veut grâce, par exemple, à des règles qui conduisent à augmenter le nombre d'agents ALD (1ères affectations des C) sur des RAN de plus en plus grandes, avec des garanties de plus en plus floues.

Pour la CGT c'est encore une fois un recul inadmissible pour les personnels !

Comme exemple à nos propos, à plusieurs reprises au cours de nos CAP, nous avons dénoncé les agissements de certaines directions locales qui prennent de plus en plus de libertés avec les règles de gestion, sous l'impulsion des modifications que vous apportez. Nous citerons cette fois ci, le cas de la direction départementale du Gard qui, sous prétexte d'anticiper au 1er mars 2017 la restructuration des SPF d'Alès et de Nîmes, a lancé un appel à candidatures auprès des agents B et C du département. L'affectation des agents postulants se fera au 1er mars... sur des postes détachés ! Ils devront donc régulariser leur situation en déposant une demande de mutation mais la direction locale a oublié de leur préciser que tous n'auraient pas nécessairement l'ancienneté requise pour l'obtenir en poste fixe...

Pour en venir à l'ordre du jour, les élu-es CGT-Finances Publiques rappellent, comme ils l'ont déjà fait, leur opposition au système actuel de l'entretien professionnel que la direction générale a fait passer en force en fin d'année 2012 , sans concertation avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, c'est la dernière année que les contrôleurs seront évalués dans ce système.

En effet, la mise en place du Protocole Parcours Carrière rémunération (PPCR) et du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) remet en cause l'évaluation des agents de la Fonction Publique. La catégorie B essuie d'ailleurs les plâtres de cette réforme.

Or à ce jour quelle sera la nouvelle évaluation 2017 des B ? Aucune information n'a été donnée aux collègues sur les conséquences de cette réforme qui sont pourtant nombreuses : nouvelles modalités de reconnaissance, suppression de la réduction d'ancienneté, individualisation de la carrière ...

Désormais, l'adage «diviser pour mieux régner» aura tout son sens à la DGFIP et l'entretien professionnel tel qu'il est décrit par certains supérieurs directs aura tout son sens : «un dialogue de performance individuelle» ou comment mieux évaluer qu'en comparant les agents même s'ils ne font pas les mêmes missions !

Désormais rien de plus simple : engagement, manière de servir et mobilité seront les maîtres mots.

A ce stade, nous ne pouvons que rappeler notre exigence de la suppression du recours hiérarchique qui reste toujours une étape obligatoire.

Les conditions du recours hiérarchique ont pu décourager de nombreux collègues à poursuivre devant la CAPL.

La preuve chiffres en mains : le nombre d'agents notés est passé de 40 974 en 2015 à 39 892 en 2016. Pour autant, le nombre de recours de 1er niveau, à savoir CAPL et recours hiérarchique en 2016, augmente par rapport à 2015. En 2015, le recours hiérarchique concernait 1125 des agents, contre 1186 agents en 2016.

Ces agents auraient dû tous avoir droit à une véritable défense en toute transparence dans un cadre paritaire.

Au final, ils ne sont plus que 809 agents B à faire un recours en CAP locales. Compte tenu de l'opacité du dispositif, il est impossible de déterminer les véritables raisons de l'abandon de la procédure après le recours hiérarchique par les 377 autres agents, en particulier ceux ayant essuyé un rejet partiel ou total ! Pressions hiérarchiques ? méconnaissance du système ? Écœurement ? Recours parvenu hors délai et rejeté par la direction ?

L'un des objectifs de la réforme de 2012 visant à vider les CAP de leurs contenus a donc malheureusement bien fonctionné !

Tous ces éléments démontrent qu'il s'agit là d'un recul pour les personnels et d'une nouvelle remise en cause du dialogue social à la DGFIP.

La CGT déplore également que l'autorité hiérarchique, déjà compétente sur le recours, le soit encore trop souvent au niveau de la CAPL.

Par ailleurs, des directions ont cette année encore fait le choix de ne pas constituer de réserve de 2 mois, notamment les « petites directions », laissant la CAP nationale donner satisfaction ou pas aux agents qui feront un recours.

De même, les problèmes de santé, l'âge, les absences syndicales, le temps partiel, la mutation, ainsi que certains postes peu valorisés (accueil, services communs) restent autant de facteurs pénalisant pour les agents.

Enfin la situation catastrophique dans le réseau cristallise les tensions entre agents et hiérarchie. Ce phénomène est de plus en plus présent dans les recours en CAP locales et nationales, trop souvent au seul détriment des agents.

Les élus de la CGT Finances Publiques considèrent, que dans un contexte de pénurie d'effectifs et de restructurations permanentes,

les agents fournissent bien plus que leur part de travail et ne méritent donc pas d'être ainsi mal traités. Ils attendent donc des CAP nationales qu'elles permettent de rétablir les personnels dans leurs droits.

Sachant que les réserves locales et nationales non consommées cette année seront définitivement perdues, les élus CGT exigent que l'administration satisfasse le plus grand nombre d'agents en utilisant l'intégralité de ces réserves pour l'examen des recours de la catégorie B.

La CGT Finances Publiques rappelle qu'elle revendique :

- ▶ La suppression du système d'évaluation mis en place par le décret de 2002 et aggravé par celui de 2007 ;
- ▶ 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 agents entre eux ;
- ▶ Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; la CGT Finances Publiques condamne le refus de la DGFIP d'utiliser l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers ;
- ▶ La suppression de toutes formes de contingentement et l'attribution dès l'année N de l'intégralité des dotations. Chaque possibilité de réduction d'ancienneté constitue en effet une économie faite sur le dos des agents.

Dans le cadre du dispositif actuel, la CGT revendique :

- ▶ Un autre dispositif d'attribution des mentions ;
- ▶ La mention d'encouragement ne doit pas être généralisée, et doit impliquer un engagement à l'obtention d'une réduction d'ancienneté l'année suivante ;
- ▶ La mention d'alerte doit être utilisée pour préserver les agents d'une majoration d'ancienneté sans signe avant coureur ;
- ▶ L'abrogation du recours hiérarchique.

Enfin, la CGT Finances Publiques appelle l'ensemble des personnels à se mobiliser massivement dans les conditions définies par l'intersyndicale SOL/ CGT/FO.