CAPN A +

CAPN BILAN ÉVALUATION 2013 - ÉVALUATION 2014

Inspecteurs divisionnaires

Déclaration liminaire – CAPN n° 3 le 19 février 2014

Monsieur le Président,

Cette CAP se tient dans un contexte particulier d'attaques en règle.

D'abord, avec le pacte de responsabilité octroyé au MEDEF qui se caractérise par la diminution des prélèvements obligatoires pour les entreprises, la suppression des cotisations sociales patronales de la branche famille et son « corollaire » inventé par le gouvernement : la baisse drastique des dépenses publiques de plus de 50 milliards d'euros !

Avec aussi l'annonce du Premier Ministre d'une remise à plat du système fiscal mais sur fond de ras le bol fiscal ambiant, bien loin du consentement à l'impôt et de son rôle économique et social majeur dans la société, et en ressortant des cartons le fameux serpent de mer de la retenue à la source.

Tout converge vers l'application systématique des politiques d'austérité à tous les niveaux et tout particulièrement à Bercy qui doit, comme d'habitude, être un ministère exemplaire.

Ce sont très concrètement des emplois publics essentiels qui sont ainsi sacrifiés. Contrôle fiscal, sécurité alimentaire, lutte contre les trafics en tout genre, préservation de l'environnement pour ne citer que quelques exemples, sont autant de missions mises en danger, traitées comme non-prioritaires et abandonnées.

Dans le même esprit, ce sont aussi les droits et garanties des personnels qui sont malmenés. Nous ne sommes pas dupes de l'intention de bloquer les avancements des fonctionnaires : il s'agit d'un ballon d'essai !

La liste des attaques pourrait se poursuivre, mais nous tenons à vous signaler l'interpellation de l'intersyndicale des Finances Publiques auprès de l'ensemble des parlementaires. Il s'agit en l'espèce, d'une alerte sur les conséquences néfastes de la diminution continue des moyens de la DGFIP pour le service public, l'accueil des usagers et les conditions de travail des agents.

Le réseau va mal, nous saisissons toutes les occasions de vous le dire, non pas comme dans un jeu de rôle où vous voulez nous cantonner, mais avec la volonté de voir nos déclarations prises comme de réelles interpellations sur lesquelles vous devez agir !

A titre d'exemple, pour la Gestion Publique - secteur public local, savez vous que les dysfonctionnements de l'application Hélios (10 ans d'âge tout de même) génèrent, entre autres anomalies, de fausses anomalies d'édition qui « autorisent » nos services à adresser aux élus des comptes de gestion visés en déséquilibre mais en préconisant une mention spéciale dans le bloc note : dysfonctionnement informatique ! Belle image de marque !

Dans le même genre, dématérialisation obligeant, nos services ont été priés de proposer aux comptables, à charge pour eux de convaincre leurs ordonnateurs, la signature dématérialisée du compte de gestion.

Sauf que, le module informatique indisponible, n'est devenu opérationnel qu'il y a trois jours, et les consignes données à l'occasion excluent les comptes déjà demandés au visa.

Elections Fonction Publique DGFIP VOTONS 4 DECEMBRE 2014

Montreuil, le 3 mars 2014

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

Quelle belle crédibilité de la DGFIP auprès des élus, qui plus est en période électorale où il est de tradition de mener une grande campagne de communication vantant les prestations de notre Direction au profit des élus locaux !

Autre nouveauté à mettre en place rapidement sous le vocable partenarial, l'exercice par les directions locales du contrôle budgétaire des collectivités territoriales, mission dévolue aux services préfectoraux (qui n'ont plus les moyens) et cela sans ressources supplémentaires !

Les Directions locales, elles, focalisées sur la démarche stratégique, travaillent avec zèle pour servir à la Direction Générale, sur un plateau, les restructurations et abandons de missions attendus et ne vous font pas remonter les véritables problèmes.

En revanche, nous sommes là pour le faire et pour vous le dire avec force.

L'intersyndicale Finances Publiques, appelle les agents le 20 mars à la grève et à des actions unitaires pour se faire entendre !

***

Pour aborder le sujet qui nous concerne aujourd'hui, à savoir le bilan de la campagne de l'évaluation 2013 et la détermination des dotations 2014, nous tenons à insister sur certains points.

La CGT Finances Publiques rappelle qu'elle est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

C'est une notation de carrière reposant sur une note chiffrée, un tableau synoptique et une appréciation littérale, établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux. Les valorisations doivent être accordées hors de toute forme de contingentement.

Seul un tel dispositif constituerait une garantie collective pour les agents qui ont ainsi un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et même échelon et peuvent obtenir le cas échéant un recours sur des bases objectives.

Or, les différents systèmes mis en place jusqu'à présent n'ont jamais répondu à ces attentes. Pire, chaque réforme constitue une nouvelle attaque contre le statut et accentue un peu plus les phénomènes d'individualisation : individualisation des carrières par les mécanismes sur l'avancement et les effets sur les promotions, mais également au sein des collectifs de travail, où le chacun pour soi crée tensions et animosités au point de casser les notions de solidarité, d'entraide et de coopération entre collègues.

L'évaluation mise en place est vite apparue comme un moyen d'intégration aux nouvelles formes de fonction publique engendrée par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) : la transformation d'une fonction publique de carrière en une fonction publique dont la gestion est plus adaptée aux nouvelles règles budgétaires. La logique qui guide la réforme de l'évaluation à travers l'individualisation accrue des parcours et des carrières constitue les prémisses de l'individualisation des rémunérations. La CGT finances publiques réaffirme son opposition à l'égard de toute forme de rémunération au mérite

Pour la CGT Finances Publiques, la direction générale persiste à faire fi du dialogue social et de toute forme de concertation sur ce sujet. Pour la mise en place au 1er janvier 2013 elle avait opté pour un passage aux forceps d'une réforme mal ficelée et totalement inaboutie comme en témoignent les ratés et retards. La campagne 2014 ne commence pas sous de meilleurs auspices, puisque l'instruction sur l'évaluation 2014 a été publiée sans aucune concertation.

L'expérience d'une année confirme nos dires sur le système d'évaluation professionnelle mis en place le 1er janvier 2013.

L'opposition au nouveau dispositif repose notamment sur la remise en cause du recours hiérarchique préalable qui dépossède les CAP de leur rôle en permettant l'attribution de réductions d'ancienneté, sans avis des élus laissant une place à l'arbitraire et à l'opacité la plus totale. L'administration est à la fois juge et partie !

Les chiffres communiqués dans le bilan des demandes de révision de l'évaluation sont éloquents puisque seule la moitié des IDIVCN qui contestent leur évaluation voit leur situation évoquée en CAPN, la proportion est de 42 % pour les IDIVHC.

Par ailleurs, il est évoqué p 2 de la note que l'entretien est l'occasion d'informer les cadres du sens et de l'amplitude de la modulation indemnitaire (ACF et PALP).

Les modalités d'attribution sont inconnues à ce jour.

Pouvez vous nous répondre : à qui s'adresse ces précisions ? Aux cadres supérieurs de la filière fiscale ? Qui touche et qui ne touche pas la fameuse PALP (ex nouveaux IP ex filière fiscale ? nouveaux IP ex filière GP ? Où est l'équité ?

La brochure pratique de l'entretien professionnel des cadres A + apporte des précisions pour des cadres en situation particulière :un peu tardive pour les cadres mutés en début d'année puisque l'entretien devait se tenir dans la direction d'origine donc en N-1.

A ce propos, nous pensons qu'une attention particulière devrait être portée sur la situation des cadres qui se sont rendus mobiles à plusieurs reprises. De fait, et quelle que

soit leur valeur professionnelle, ils partent d'un département sans valorisation et l'année suivante, même punition dans le département d'accueil, puisqu'ils arrivent. La mobilité est alors un handicap, malgré les bonnes intentions et les commentaires élogieux : au final, peu ou pas de réductions de mois pour le cadre mobile.

L'année dernière, nous avions porté le mécontentement de certains cadres A+ adjoints de se voir évalués par leur supérieur hiérarchique direct et non pas par le directeur ou son adjoint. Nous relevons une avancée dans la note qui donne le « choix » de l'évaluateur.

En revanche, la Direction persiste sur le contingentement des cadres en échelon terminal, alors que le déplafonnement n'a pas de conséquences budgétaires. Les cadres concernés qui exercent leurs missions dans des conditions difficiles en éprouvent de la rancœur. Cette obstination à ne pas les reconnaître et à les valoriser participe au mauvais climat qui règne dans nos services.

Compte rendu

Le Président de la CAPN est revenu sur certaines interpellations communes des OS :

le recours hiérarchique contesté

Il aurait son intérêt quand le changement du n°1 intervient en cours de campagne, Le président préfère les conseils en amont pour l'éviter et « à titre personnel » souhaiterait qu'il y ait autant de recours en CAPN que de recours hiérarchiques.

Merci du vœu mais la réalité est tout autre : sur 96 recours hiérarchiques déposés en 2013 (66 en 2012) tout cadres A + confondus : 44 IDIVCN et 17 IDIVHC et au final 21 abandons en CN et 7 en HC.

Chacun peut y aller de sa spéculation : par manque de reconnaissance, souhait du cadre d'échanger avec sa direction ? promesse d'une réduction l'année suivante ? pression hiérarchique ?

Ce qui est dommageable, c'est qu'aucune analyse des abandons de recours en CAPN n'ait été menée par la Direction générale.

le contingentement des IDIV en échelon terminal

L'argumentaire de la direction ne tient pas. S'il fallait harmoniser les pratiques entre les 2 filières (le plus favorable à l'agent), il convenait de s'aligner sur la Gestion publique. Aux dires de la DG, + de 70 % de ses cadres à l'échelon terminal étaient bonifiés dont 45 % à 3 mois.

Et alors ? Pourquoi contingenter l'évaluation des IDIV, qui ne sont pas forcément en situation de sélection, méritant en raison de leurs qualités professionnelles une reconnaissance, qui plus est « gratuite » ? Sinon comme nous l'avons dénoncé … pour en rajouter sur les frustrations et les rancoeurs. L'argument soulevé de la disparité des pratiques locales (un cadre très bien noté dans un département serait lésé arrivant dans un département avare de réductions) n'est pas plus convaincant.

Au passage, il ne nous a pas échappé que les CH seraient désormais évalués, comme les responsables de SPF … mais pas de contingentement pour eux.

Au cours des échanges, des éléments nous ont été communiqués… ou pas :

- la brochure pratique de l'entretien professionnel des cadres A+ ne comporte que les nouveautés ;
- rappel : 70 % de cadres bénéficiaires d'une réduction d'ancienneté contre 50 % jusqu'à présent ; pas de réserve au niveau local ;
- dysfonctionnement informatique : la campagne 2013 présentait un reliquat de 158 mois qui se traduit sous Eden-RH par 170 mois (!), à redistribuer aux départements concernés par les bonifications apportées aux cadres qui auraient du être neutralisés (arrivant à l'échelon terminal l'année d'évaluation) ;
- la DG semble avoir saisi la situation parfois pénalisante des cadres mobiles ;
- assouplissement des règles de l'entretien pour les cadres A+ adjoints qui peuvent demander expressément qu'il soit mené par un chef de pôle ou le directeur plutôt que par le supérieur hiérarchique direct ;
- pour les cadres à l'échelon terminal : les directions locales peuvent les bonifier au delà du contingentement en demandant au bureau RH-1B une marge supplémentaire ;
- les réductions sont bien prises en compte pour les sélections ;
- la mention d'encouragement souligne des débuts prometteurs qui, s'ils se confirment, devrait donner lieu à bonification en N+1 ;
- pas d'explication sur l'attribution de la PALP.

CGT Finances Publiques et Solidaires ont voté contre, FO DGFIP et CFDT Finances Publiques se sont abstenus.