

CAP RECOURS DE L'ÉVALUATION 2014 (gestion 2013)

CONTRÔLEURS PRINCIPAUX

Déclaration liminaire

Les choix politiques actuels vont tous dans le sens d'un « détricotage » du service public. Ils se traduisent au départ par des suppressions d'emplois dans toutes les administrations en justifiant des gains de productivité. Une fois cette étape passée, les missions de services publics seront adaptées aux effectifs, les services ne pouvant rendre des travaux de qualité du fait d'un manque de personnels criant. La soi disant « seule solution » est de raboter les services qui sont rendus aux usagers : diminution des horaires d'ouvertures, incitations des organismes publics à transférer leur comptabilité auprès du privé, mise en place de pôles déshumanisés (Centre De Contact).

Ces politiques d'austérités auraient pour but de faire diminuer le déficit public et la dette qui en résulte. La pratique montre clairement, que la réalité est tout autre.

En effet, l'austérité ne touche pas tous les citoyens de la même manière, d'un coté les travailleurs « salariés, sans-emplois, retraités » qui voient leur pouvoir d'achat diminuer chaque année et de l'autre le patronat qui n'a jamais eu autant de cadeaux. Le montant de l'aide publique au patronat s'élève actuellement à plus de 230 milliards annuels. Ce qui équivaut entre 3 millions et 4 millions d'emplois rémunérés à 1,5 fois le salaire médian au minimum !

Le pacte de responsabilité qui a lui seul coûte au moins 40 milliards d'euro par an, est un échec, selon les mots du ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique. Pour nous c'est une catastrophe sans précédent.

Sa remise en cause permettrait aux collectivités locales, aux organismes de sécurité sociales et à l'État de ne pas subir la diminution de leur budget.

Quand on sait que les collectivités territoriales sont les plus gros investisseurs public (près de 70% du total), on peut rapidement en déduire l'impact que cela aurait sur l'emploi public et privé.

Enfin selon l'OFCE, la rigueur budgétaire a coûté 2,4 points du PIB en 2013, ramenant la croissance à 0,3% alors que de nombreux économistes pensent qu'il faut une croissance d'au moins 1,5% pour faire diminuer le chômage.

Pour en revenir à l'ordre du jour de cette CAPN, les élus CGT-Finances Publiques rappellent, comme ils l'ont déjà fait, leur opposition à la réforme actuelle de l'entretien professionnel que la direction générale a fait passer en force en fin d'année 2012, sans concertation avec les organisations syndicales.

La CGT Finances Publiques exige toujours la tenue des engagements arrachés, grâce aux luttes menées à la DGFiP, de non application de toutes formes déguisées de la PFR, dont le but est bien d'offrir à l'administration la possibilité de moduler la rémunération en fonction des résultats.

Elle dénonce les systèmes de notation/évaluation liés au culte de la performance et à la réalisation d'objectifs, fixés arbitrairement dans le cadre aggravant d'une politique de plus en plus marquée par les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail et de l'accomplissement des missions.

Montreuil, le 11 décembre 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

A contrario, elle rappelle son attachement à une véritable reconnaissance de la valeur des agents. Elle doit se faire au travers d'une notation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du service public rendu et du travail réalisé. Nous en sommes encore bien loin avec le système d'évaluation professionnelle mis en place en 2013 dans nos services.

La CGT dénonce la suppression de la note chiffrée au profit de la seule évaluation qui instaure, entre le chef de service et l'agent, une relation contractuelle rendant ce dernier plus vulnérable.

Ce système a aussi instauré un premier niveau de recours obligatoire auprès d'une autorité dite hiérarchique avant toute saisine d'une Commission Administrative Paritaire. L'agent qui n'introduit pas de recours auprès de l'autorité hiérarchique se voit refuser donc toute possibilité d'appel en CAP.

La CGT déplore également que l'autorité hiérarchique, déjà compétente sur le recours, le soit encore trop souvent au niveau de la CAPL. Cela démontre bien que le recours hiérarchique empiète sur les compétences des CAPL et remet largement en cause leur rôle.

En plaçant le requérant en position de subordonné, le recours hiérarchique a découragé de nombreux collègues et les a conduits à ne pas poursuivre leur recours devant la CAPL.

La preuve chiffres en main: le nombre d'agents notés est passé de 43739 en 2013 à 41811 en 2014. Pour autant, 1101 collègues ont formulé un recours hiérarchique en 2014 mais il ne sont plus que 726 collègues à déposer un recours devant les CAP locales, soit seulement 66 % des agents B initialement mécontents. Ainsi pour les contrôleurs principaux, ce sont 138 agents qui n'ont pas fait de recours en CAPL ...

Compte tenu de l'opacité du dispositif, il est impossible de déterminer les raisons de l'abandon de la procédure après le recours hiérarchique : méconnaissance du système ? Écœurement ? Recours parvenu hors délai et rejeté par la direction ?

Au total, les 1101 agents de catégorie B ayant établi un recours hiérarchique auraient dû tous avoir droit à une véritable défense en toute transparence dans un cadre paritaire.

L'un des objectifs de la réforme visant à vider les CAP de leur contenu a donc malheureusement bien fonctionné !

Par ailleurs, malgré les promesses faites par l'Administration centrale et à ce stade de l'étude des recours 2014, peut-on être sûr que le recours hiérarchique n'a pas permis l'attribution de réductions d'ancienneté prélevées sur les réserves locales de manière totalement arbitraire et discrétionnaire ? Nous avons déjà connaissance d'au moins un cas ...

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 Finances Publiques condamne fermement ces attaques aux droits des agents en revendiquant la suppression du recours hiérarchique !

Pour en revenir aux réserves, les élus CGT jugent essentiel que l'administration satisfasse le plus grand nombre d'agents en utilisant l'intégralité des réserves constituées localement pour l'examen des recours de la catégorie B.

Sur le même sujet, malgré le caractère incitatif contenu dans l'instruction sur l'évaluation 2014, des directions ont fait cette année encore le choix de ne pas constituer de réserve de 2 mois. Notamment les « petites directions », laissant ainsi la CAP nationale donner satisfaction ou pas aux agents qui feront un recours...

Ce traitement inégalitaire des agents selon leur Direction locale est inacceptable !

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.