



# CAP RECOURS DE L'ÉVALUATION 2014 (GESTION 2013) CONTRÔLEURS 2<sup>ÈME</sup> CLASSE

## Déclaration liminaire

**La DGFiP est aujourd'hui dans la tourmente... Si la CGT a toujours été sans illusion au sujet de la démarche stratégique, la réalité que nous vivons déjà aujourd'hui et la politique d'austérité renforcée qui se met en œuvre sont inquiétantes pour l'avenir de nos missions.**

Nous subissons depuis des années les suppressions d'emplois à la DGFiP et la diminution de nos moyens. La CGT n'a cessé d'alerter sur les conséquences de cette politique.

Aujourd'hui, nous entrons dans une période intensive d'attaques toujours plus fortes contre notre réseau :

- ▶ Regroupements des SIE : plus de 15 départements ne devraient plus avoir qu'un SIE à l'avenir ;
- ▶ Fusion enregistrement / service de publicité foncière ;
- ▶ Création de centres de contact : il s'agit de créer des plate-formes qui videront peu à peu le réseau en répondant aux appels et aux mels à destination des SIP ;
- ▶ La loi "Hôpitaux Patients Santé et Territoires" vise toujours à regrouper la gestion des hôpitaux sur une structure ;
- ▶ Les conséquences de la réforme territoriale qui va entraîner : regroupement des pairies régionales, disparition des départements etc.

Ce ne sont là que quelques exemples de la longue litanie des missions menacées.

Quant aux missions dites de fonctions supports, elles ne sont pas mieux loties.

Ainsi pour l'informatique, c'est à une diminution du budget « *considérable* » (suivant les termes du sous-directeur) auquel nous devons faire face. Le décret du 1er août 2014 a placé l'informatique de la DGFiP sous la tutelle du premier ministre. Pour la première fois, l'informatique va au devant de restructuration sans précédent qu'elle ne peut même plus décider elle-même.

Comme si ce tableau ne suffisait pas, la Direction générale abandonne toute ambition pour la DGFiP et en particulier celle qu'elle revendiquait à l'époque de la fusion : l'accueil du public, en remettant en cause les plages d'ouvertures.

Cela ne répondra pas aux attentes des contribuables, ni aux besoins des missions.

Et surtout, elle nous expliquera sans doute dans quelques mois qu'il n'y a pas d'autre alternative que de fermer des structures ...

Cette situation vient clairement d'une volonté de mettre fin au contrôle de l'État dans la vie économique. Ainsi après avoir mis à mal la DGCRRF, après avoir conduit les douanes pratiquement à leur perte, l'objectif est de démanteler le contrôle qu'exerce la DGFiP sur les fonds publics et sur le contrôle fiscal...

Montreuil, le 12 novembre 2014

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

• Courriels : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)

• [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

Les déclarations du premier ministre sur la fiscalité ne laissent aucun doute sur la question et font le lit d'actes de violence comme ceux de Morlaix...

**Quelles conséquences pour nous, agents de la DGFIP ?** La première, la plus simple c'est qu'à ce rythme là, nous serons bientôt en voie de disparition ! Encore 2000 suppressions d'emploi en 2015, auquel il faut rajouter les près de 3000 vacances d'emploi, soit autant de diminutions cachées...

Les autres conséquences : **des conditions de travail toujours plus dégradées, des collègues en souffrance...** et parfois de façon toujours plus grave...

La diminution des moyens matériels conduira à des choix toujours plus difficiles en terme de fonctionnement. **Qui peut aujourd'hui être serein lorsqu'à la mi-octobre beaucoup de nos directions n'ont plus de quoi fonctionner ?**

Très concrètement, ce sont des frais de déplacements qui ne sont pas remboursés immédiatement...et qui surtout ne couvrent même pas les frais engagés par nos collègues en l'absence de leur revalorisation pourtant demandée par la CGT depuis des années.

D'ores et déjà, cela a des impacts en termes de carrières puisque les plans de promotions ont été largement diminués ne permettant plus de reconnaître les qualifications de chacun.

Cela a aussi un impact en terme de rémunération, le point d'indice est gelé depuis 2010 et le restera jusqu'en 2017...

L'harmonisation indemnitaire n'a pas permis d'entamer un réel débat sur la revalorisation indemnitaire nécessaire compte tenu des qualifications de chacun et des sujétions particulières de tous. **La CGT revendique très fortement cette revalorisation indemnitaire...**

Le débat sur les horaires ouvre aussi une brèche sur l'organisation du travail : en effet, en parallèle à ce chantier, la DGFIP réfléchit dès aujourd'hui en terme de cadencement. Il s'agirait bien à l'avenir de définir des périodes où les droits à congés seraient fortement réduits, voire carrément impossibles. Cette organisation existe déjà de façon informelle à la DGFIP, il s'agirait de l'officialiser et de la développer à l'avenir.

Dès à présent, la Direction générale revient sur des principes forts des règles de gestion : pour certaines RAN, la règle de l'ancienneté ne serait plus respectée ; en cas de suppression d'emploi, il y aurait identification

de l'agent dont l'emploi est supprimé et obligation de mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Voici quelques unes des conséquences, que nous vivons aujourd'hui directement à la DGFIP...Si le présent n'est pas rose à la DGFIP, l'avenir s'assombrit encore plus si on y rajoute les projets actuels au niveau fonction publique : une mobilité accrue des fonctionnaires et une rémunération pouvant être modulée dans le temps, quand elle n'est pas fait au "mérite" (le RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

C'est dans ce contexte général là que se déroule la CAPN d'aujourd'hui concernant les recours de l'évaluation pour les contrôleurs 2ème classe. Il est d'une importance capitale de le rappeler avant d'aborder le contenu de dossiers qui sont la plupart du temps directement impactés par ce contexte.

Pour commencer, 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.

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 2ème classe, ce sont 90 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 endroit où ce fut pourtant le 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 justement, 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 obligatoire 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.

Le 4 décembre 2014

**Votez CGT**