



Montreuil, le 7 février 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

CAP Bilan - Evaluation 2014

le 12 février 2014

Déclaration liminaire CAP N°4

Cette CAP se tient alors qu'une majorité de françaises et de français paie très cher les choix faits par M. Hollande et son gouvernement pendant que le patronat exulte.

En effet, M. Hollande semble avoir fait sienne la pensée assumée en 1999 par David Rockefeller : « quelque chose doit remplacer les gouvernements et le pouvoir privé me semble l'entité adéquate pour le faire ».

Ainsi s'engage avec le patronat la construction du « pacte de responsabilité » qui se caractérise notamment par :

- ✓ la diminution des prélèvements obligatoires pour les entreprises ;
- ✓ un effort d'économies, inouï, par une baisse des dépenses publiques de plus de 50 milliards d'euros, à ce titre un deuxième conseil stratégique de la dépense publique qui s'est tenu samedi 8 février à l'Élysée. M. Cazeneuve se félicitant déjà, du gel du point d'indice des fonctionnaires, de la division par deux des mesures catégorielles et des baisses d'effectifs dans les ministères jugés non prioritaires ;
- ✓ la suppression des cotisations sociales patronales destinées à la branche famille.

Tous ces cadeaux au patronat s'ajoutent aux 200 milliards d'euros d'aides fiscales et sociales déjà effectives. Cet argent public est dépensé sans aucun contrôle ni aucune évaluation contradictoire.

Mais c'est aussi le transfert du financement de la politique familiale au budget de l'État, ouvrant la porte à la fiscalisation de la protection sociale... La CGT y est totalement opposée.

Dans les mêmes logiques s'est tenue la première séance de travail du groupe technique « fiscalité des ménages » dans le cadre des assises de la fiscalité. Là aussi même morgue, même cynisme.

Alors que la fiscalité locale et la TVA représentent plus de 3/4 des prélèvements fiscaux pour la grande majorité des ménages, le Premier ministre refuse tout simplement d'aborder ce sujet dans la feuille de route remise au président de séance.

M. Ayrault préfère concentrer ses objectifs sur :

- ✓ la retenue à la source ;
- ✓ la fusion entre la CSG et l'impôt sur le revenu, la non-déductibilité de la CSG ;
- ✓ la fusion de la Prime pour l'emploi et du Revenu de solidarité active (RSA).

Le Gouvernement semble donc d'ores et déjà avoir renoncé à réformer réellement le système fiscal.

Entièrement soumis à la loi du marché, alors qu'il en faisait son ennemi de campagne, le Président a choisi la finance comme meilleure alliée, contre les intérêts des salariés. Cela se traduit par la recherche permanente d'économies à réaliser sur la masse salariale, à saborder les missions publiques, à fiscaliser la protection sociale, et plus largement à réduire les moyens d'intervention de la puissance publique.

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 à la Nation 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.

Comment interpréter l'acquiescement de M. Moscovici aux injonctions de M. Gattaz d'instaurer un climat de sérénité fiscale pour les entreprises ? L'État devrait donc s'effacer et ses agents avec lui pour le seul plaisir des plus puissants.

Dans le même esprit, ce sont aussi les droits et garanties des personnels qui sont malmenés. En cela, nous préférons estimer que l'intention de bloquer les avancements d'échelon relève bien de la rumeur.

Pour aborder le sujet qui nous concerne aujourd'hui, à savoir les barèmes et par extension l'évaluation, nous tenons avant tout à insister sur certains points.

La CGT s'est clairement prononcée contre le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

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. La CGT Finances Publiques revendique donc 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.

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 au travers du décret de 2002 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 destructrice 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 avec le danger que représente les projets de décret. Sur ce point, la CGT demande à la DGFIP de s'engager sur la non application de la RIFEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel) et d'affirmer que le régime indemnitaire ne sera pas modulable sur « la manière de servir ».

La CGT finances publiques réaffirme son opposition à l'égard de toute forme de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

La CGT Finances Publiques condamne le refus de la DGFIP de profiter de la marge de manœuvre que lui offrait l'article 1^{er} du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers.

L'expérience d'une année de mise en œuvre confirme les revendications de la CGT contre le système d'évaluation professionnelle mis en place le 1^{er} janvier 2013.

Concernant l'entretien, la CGT relève qu'en aucun cas il n'est fait obligation d'y assister et souhaite avoir communication du nombre d'inspecteurs qui n'ont pas souhaité s'y rendre.

L'opposition de la CGT au nouveau dispositif repose notamment sur la remise en cause des appels en CAP par l'obligation du recours hiérarchique préalable, qui n'est pas acceptable en l'état.

Il 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 au discrétionnaire dans l'opacité la plus totale. Les chiffres communiqués dans le bilan montrent que seule la moitié des agents qui contestent leur évaluation voit leur situation évoquée en CAP.

Il remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne.

La CGT réitère donc sa demande que cette étape ne soit que formelle. Les arbitrages doivent systématiquement être renvoyés aux CAP compétentes et aucune réduction attribuée à ce stade. Nous avons pu constater lors des révisions d'évaluation 2013 que cela s'était pratiqué dans certaines directions locales. La CGT exige que la DG en fasse une règle applicable sur tout le territoire.

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 1^{er} 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.

A sa lecture, nous avons pu constater qu'elle comporte un certain nombre de modifications pour lesquelles la direction générale n'a même pas daigné donner ses motivations. Nous profiterons donc de cette CAP pour vous demander des explications.

Tout d'abord, la direction compétente pour évaluer un agent n'est plus celle où l'agent est affecté le 31 décembre, tel que prévu dans la circulaire ministérielle du 29 janvier 2013 (article 1.2.1). En effet, l'instruction prévoit que désormais, la direction compétente est celle où l'agent est affecté le 1^{er} janvier. Nous aimerions connaître les motivations de ce changement, notamment d'un point de vue juridique par rapport à la circulaire, et ses conséquences pour les agents.

Si la rédaction du paragraphe portant sur les acquis de l'expérience professionnelle a été un peu précisée, elle reste trop vague. Nous avons constaté pour l'évaluation 2013 que cette rubrique était trop souvent non remplie, voire comportait des mentions totalement étrangères au sujet.

Autre modification sur laquelle nous souhaitons des explications, c'est la dotation pour les quasi permanents syndicaux. L'instruction indique comme nouveauté pour 2014 que les réductions d'un mois seront prélevées sur la DKM de la direction. Or, le tableau de la dotation 2014 comporte une dotation de 48 mois pour les syndicats qui est prélevée sur la dotation globale distribuée au réseau

Pour ce qui concerne les réserves pour les CAPL, l'instruction de 2014 prévoit que des réserves de 2 mois doivent désormais être constituées, dans une proportion laissée à l'appréciation des directions locales. La CGT se satisfait de cette décision au regard des conditions de la campagne 2013. Nous avons en effet constaté que certaines CAPL n'avaient pas pu examiner correctement les recours d'inspecteurs ayant déjà une réduction d'un mois, faute de réserve.

Par ailleurs, la CGT se félicite de l'absence de réduction de 3 mois et souhaite que cette situation perdure.

Les recours nous ont aussi permis de constater quelques dérives sur le tableau synoptique concernant les rubriques des agents exerçant des fonctions d'encadrement. Des vérificateurs s'étaient vu attribuer des appréciations sur ce point et à l'inverse pour des adjoints de SIP ou SIE ces rubriques n'étaient pas servies. Par contre, l'instruction 2014 ne comporte rien de nouveau sur ce sujet.

La CGT déplore la nette dégradation des droits des agents. Ainsi, dans le cadre de la refonte de la documentation accessible sur Ulysse, il n'est pas possible de retrouver facilement les textes qui font grief aux personnels : instruction, circulaire ministérielle. Nous avons déjà dénoncé cette situation lors des CAP de recours, sans que pour autant l'administration en ait tenu compte.

Pour en venir au bilan d'évaluation 2013, nous constatons là encore des remises en cause d'acquis. La direction générale refuse de nous communiquer les mêmes informations que les années précédentes. Ainsi, il manque trois tableaux :

- ✓ la répartition des agents notés et travaillant à temps partiel ou à mi-temps thérapeutique
- ✓ le bilan comparatif des mentions d'alerte et évolution des notes négatives de la campagne précédente
- ✓ l'analyse des appels de note et des marges d'évolution par type d'échelon et par catégorie d'appel.

La circulaire ministérielle du 29 janvier 2013 précise en préambule que le cadre général instauré par la circulaire du 3 mars 2006 était reconduit. Elle se conclut par la mention « Une information des organismes paritaires compétents sera également effectuée ».

De ce point de vue, la CGT estime que les dispositions relatives aux informations à communiquer aux CAP dans le cadre du bilan de la campagne de l'année précédente n'ont pas été modifiées.

La référence à l'instruction page 99 concerne le bilan local. Quant à la circulaire de la DGDDI, nous découvrons avec une grande surprise qu'une expérience à la Douane justifierait un changement dans la communication du bilan de la DGFIP ! Nous attendons de la direction générale des réponses un peu plus sérieuses en CAP.

Nous constatons que d'année en année, des économies sont réalisées sur le dos des agents. Ainsi, en 2012, 161 mois avaient été conservés par les directions, alors que ce chiffre passe à 366 mois pour l'année 2013. Cela représente donc 366 inspecteurs qui ont été privés d'une réduction d'un mois, soit 2,35 % de l'effectif évalué en 2013.

L'an dernier, nous avons dénoncé que quelques directions conservaient un reliquat de 5 mois ou 6 mois. Cette année, le nombre de directions ayant conservé plus de 5 mois a explosé. On peut distinguer particulièrement certaines directions :

- ✓ TAP APHP, avec un reliquat qui correspond à 14 % des agents en 2013
- ✓ DIRCOFI Ouest : qui garde 10 mois soit 7,75 %

Ces directions avaient utilisé toute leur dotation en 2012. Par contre, on trouve aussi des directions récidivistes :

- ✓ Loiret : 6 % de mois non distribués ce qui correspond à 7 mois non distribués et déjà cité en 2012 pour 5%
- ✓ Hte Loire : 6 % (3 reliquats) cette année et 4 % l'an dernier
- ✓ Côte d'Or : se maintient à 5 % mais pour la 3^{ème} année consécutive

La CGT juge inacceptable que les directions puissent disposer des mois non attribués l'année précédente. Cela conduit à des thésaurisations avec des reliquats qui ne cessent de grossir. Elle revendique le report de ces réductions dans la dotation globale.

Concernant les réductions d'ancienneté, celles-ci se situent en deçà du taux de 70 % à partir du 9^{ème} échelon. La CGT dénonce à travers ce chiffre l'attitude de l'administration qui, prenant prétexte d'une soit disant démotivation due à l'ancienneté, sous évalue ces agents.

La CGT revendique l'abandon des réductions de 3 mois et demande la possibilité de réductions intermédiaires. Quant à la mention d'encouragement, elle ne doit pas être généralisée et doit impliquer un quasi engagement pour l'obtention d'une réduction l'année suivante, à manière de servir égale.

Nous avons aussi des interrogations sur les agents apportants et non consommateurs. De la définition donnée par l'instruction, il semble que les inspecteurs soient concernés, et nous n'avons aucune information dans le bilan sur l'impact de cette mesure et sur le sort des mois non utilisés.

Nous savons que tous les recours d'évaluation 2013 gestion 2012 ne sont pas encore examinés. Nous souhaitons donc des précisions quant au financement des éventuelles réductions qui pourraient être attribuées lors des CAPN à venir.

Les chiffres du bilan communiqué sur l'utilisation des dotations nationales 2013 ne correspondent pas aux données communiquées en début d'année 2013. Nous vous demanderons des explications plus précises.

Sur le deuxième point concernant les modifications d'affectations, nous estimons que ce sujet revient un peu trop souvent à l'ordre du jour.

En effet, depuis le 1^{er} septembre 2013, ce sont 8 cas concernant des affectations de chefs de poste qui nous sont soumis.

Face à la multiplication de ces situations, il serait sans doute nécessaire de rechercher d'autres pistes pour régler ces difficultés. La CGT ne peut pas cautionner une modification d'affectation nationale qui s'apparente à une mutation d'office relevant de la discipline, sans que d'autres solutions soient envisagées.

Par exemple, la question de la formation professionnelle n'est jamais évoquée dans les informations communiquées par la DG pour motiver ses propositions.

Pour conclure, et comme cela devient la coutume à chaque CAP, nous tenons à dénoncer les conditions déplorables de consultation, qui nous ont conduit à demander encore une fois le report de notre séance.

COMPTE RENDU

La direction générale a tenté de justifier toutes les difficultés rencontrées par la « jeunesse » d'un système s'appliquant pour la première fois en 2013.

S'agissant plus particulièrement des dysfonctionnements de l'application EDEN-RH, les élus CGT ont dénoncé les modes de gestion actuels conduisant à mettre en service des applications non abouties, les agents essuyant les plâtres la première année. La DG assure que la campagne 2014 se passera bien ... à suivre !

Le bilan d'utilisation des réductions 2013 montre une explosion des reliquats de mois non utilisés dans les départements. Là aussi, la direction générale invoque les « fruits » d'un premier exercice qui a conduit les directions locales à effectuer des réserves « très significatives » pour les CAPL, qu'elles n'auraient pas eu l'occasion d'utiliser en totalité. Compte tenu de la diminution des recours, la direction générale estime

que les directions devraient tempérer cette approche précautionneuse pour les réserves 2014. Ces reliquats venant s'ajouter à la dotation 2014, cela devrait conduire à attribuer des réductions à plus de 70 % des inspecteurs en 2014.

De plus, s'il est vrai que cette année le taux de 70% n'a pas été atteint, le président de la CAPN a assuré les organisations syndicales que ce taux serait atteint pour 2014.

Les élus CGT n'ont pas été totalement convaincus par ces réponses et persistent à penser que les directions concourent par ces choix à effectuer des économies sur le dos des agents. La situation est particulièrement préoccupante concernant des directions qui récidivent dans la non attribution de tous les mois depuis plusieurs années.

Sur la question des agents apportants et non consommateurs : Il s'agit en fait des agents en échelon terminal du grade terminal de leur corps. Pour les A cela ne concerne que les AFIPA.

La direction générale se satisfait du nouveau dispositif, en particulier par la baisse des recours en CAPL. Si on examine les chiffres de plus près, le nombre d'inspecteurs insatisfaits de leur évaluation est légèrement supérieur à l'an passé au vu du nombre de recours hiérarchiques (4 % des agents). Par contre, ils ne sont plus que 2 % à poursuivre leur recours au niveau de la CAPL, sans qu'aucune information ne soit communiquée aux élus, tant locaux que nationaux, sur les raisons de cette situation. Ces inspecteurs ont-ils eu gain de cause ? Ont-ils été écœurés ? Des délais ont-ils été opposés aux agents ? Le moins qu'on puisse dire, c'est que cette phase se situe dans le plus pur arbitraire et l'opacité totale.

Pour autant, la direction générale justifie tout à fait l'absence de transparence dans la procédure de recours hiérarchique. Ainsi, tout en refusant de donner le moindre bilan de cette phase des recours, elle affirme (sans preuve) que l'attribution de réductions à ce stade est restée exceptionnelle.

Ce ne sont pas les informations qu'a recueillies la CGT, en particulier lors des CAPN de recours.

La direction générale a refusé de communiquer pour le bilan 2013 les mêmes éléments statistiques que ceux fournis pour 2012. Elle a invoqué des orientations ministérielles et reconnaît que la circulaire ministérielle du 29 janvier 2013 qui prévoit cette information est toujours applicable ... mais aussi prétexté qu'Eden RH n'avait été paramétré que pour les informations transmises.

Elle a aussi refusé de donner des statistiques sur le nombre d'inspecteurs qui n'ont pas assisté à l'entretien

... précisant que c'est une information qu'elle ne connaît pas !

Les élus CGT ont estimé que ces réponses manquent pour le moins de sérieux. C'est la direction générale qui a unilatéralement décidé du contenu d'Eden RH ; elle devait donc prévoir que l'application puisse restituer toutes les informations concernant le bilan. Les belles paroles de la direction générale sur le dialogue social ne correspondent pas aux actes, et la réduction des informations communiquées aux élus en est un exemple flagrant.

Interpellée de nouveau sur l'absence d'accès sur le site Ulysse des textes et instructions qui font grief aux agents en matière d'évaluation, le président nous a promis de faire remonter cette demande. Les élus CGT étaient déjà intervenus sur ce point lors des CAPN de recours à l'automne et avaient déjà eu la même réponse, sans que rien n'ait été fait sur ce point.

Quant aux questions posées sur les motivations des modifications intervenues pour la campagne 2014, comme le changement de direction de compétence au 1^{er} janvier au lieu du 31 décembre, les élus n'ont eu qu'une réponse très évasive : ce changement sera neutre pour la majorité des agents.

Globalement, il est manifeste que la direction générale écoute poliment les interventions des représentants des personnels mais n'en tient absolument pas compte.

Décidément, le dialogue social est toujours en panne à la DGFIP.

VOTE :

Pour : administration

Contre : Solidaires, CGT, FO

Refus de vote : CFDT.