

# Recours évaluations 2013 (gestion 2012)

## Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

Le Premier ministre engage un débat global sur la fiscalité et les dépenses publiques. Si la CGT Finances Publiques pourrait se réjouir de voir posée une approche globale de la fiscalité qu'elle appelle de ses vœux, depuis de nombreuses années, les modifications apportées ces derniers mois à notre système fiscal (hausse de la TVA, CICE,..) et les annonces récentes ne sauraient nous satisfaire.

La CGT Finances Publiques considère comme indispensable et prioritaire de réhabiliter l'impôt sur le revenu. Il doit redevenir un lien fort entre l'ensemble des citoyens et le financement de leurs services publics. Pour plus de justice, il est nécessaire de le rendre plus progressif en créant de nouvelles tranches pour les plus hauts revenus et d'en finir avec les niches fiscales n'ayant pas démontré leur efficacité. Dans le même temps, la TVA, impôt supporté plus fortement par les citoyens les plus modestes, doit être révisée fortement à la baisse. Il convient également de revoir la fiscalité locale, du patrimoine, des successions...

Au niveau des entreprises, une importante réforme fiscale est également nécessaire. Les gouvernements successifs ont accumulé les cadeaux fiscaux aux entreprises, le dernier exemple étant le CICE (crédit impôt compétitivité emploi). Cela entraîne aujourd'hui une fiscalité des plus injustes pour les entreprises. Quand celles du CAC 40 payent 8% d'impôt sur leurs bénéfices, les plus petites d'entre elles payent jusqu'à 30%.

La CGT Finances Publiques propose, entre autre, que le taux d'impôt sur les sociétés soit modulé en fonction de l'affectation économique et sociale des bénéfices par l'entreprise. Il pourrait être réduit pour favoriser l'emploi et la hausse des salaires, l'investissement dans la recherche, la formation, le respect de l'environnement. A l'opposé, il serait revu à la hausse pour les entreprises qui versent des dividendes importants à leurs actionnaires et qui utilisent leurs bénéfices à des fins spéculatives.

Sont également évoqués la fusion impôt sur le revenu / CSG, ainsi que la mise en place de la retenue à la source. Pour la CGT Finances Publiques de telles perspectives sont inacceptables. Elles entraîneraient la fin de la séparation entre le financement de l'État et le financement de la protection sociale. Cette dernière serait alors soumise aux décisions des parlementaires qui pourraient affecter les recettes où bon leur semble, privant les salariés d'une ressource pour leur protection sociale.

Autre annonce d'importance, l'accélération de la réduction des dépenses budgétaires, de 60 milliards d'euros en 4 ans. Ce serait inévitablement autant de services publics en moins, à un moment où la population est fragilisée par la crise.

En revanche, le Premier ministre n'évoque ni les 130 milliards d'euros estimés de fraude et d'évasion fiscale chaque année, ni même les 20.000 suppressions d'emplois à Bercy ces 10 dernières années qui sont autant de moyens en moins au service des missions de contrôle. La CGT dénonce la poursuite de cette politique avec encore 1 988 suppressions d'emplois annoncées pour la DGFIP dans le budget 2014.

Montreuil, le 10 décembre 2013

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

**Pour la CGT Finances Publiques un travail doit aussi être engagé, dans toute la société, sur l'efficacité et le contrôle de la dépense publique. Il faut en finir avec une fiscalité au service des classes sociales dominantes.**

En effet, l'impôt devrait servir, à la fois, au financement des besoins de la population, à la correction des inégalités et au développement économique durable.

C'est pourquoi la fraude fiscale peut être considérée comme un cancer qui ronge nos finances publiques et par conséquent nos services publics. Ainsi, les fraudeurs sont directement responsables de la suppression d'écoles, de routes, d'hôpitaux... En plus de quoi, ils font porter le coût de leurs actes sur les citoyens qui payent honnêtement leurs impôts.

Pour cette raison, entre autres, la crise des finances publiques est, contrairement aux idées reçues et habilement entretenues, une crise non pas des dépenses, mais bien des ressources. Ces dernières ont systématiquement été affaiblies par nos gouvernants (70 milliards d'euros en moins de 2000 à 2010).

De plus, la législation, rendue de plus en plus complexe, rend les contrôles plus difficiles et aboutit à focaliser le contrôle fiscal sur les revenus des salariés et des entreprises stables car beaucoup plus simple à réaliser. Près de 100 % des revenus tirés des salaires et des pensions sont soumis à vérification tandis que seules 5 % des entreprises sont contrôlées !

Mais, l'enjeu de la lutte contre la fraude n'est pas que budgétaire. Il s'agit aussi d'une nécessité de justice et de démocratie. La Grèce en est un exemple frappant. Le but premier du contrôle fiscal, doit être la prévention des comportements frauduleux qui brisent l'égalité de traitement face à l'impôt.

Des lois et des règlements opaques privent les citoyens du contrôle démocratique qu'ils devraient être en droit de pouvoir exercer. Les impôts et contributions ne devraient pas être payés à contre-cœur. Pour cela, ils doivent être justes et compréhensibles.

**Pour en revenir à la CAP qui nous occupe aujourd'hui,**

**Concernant le recrutement hors métropole sur la Nouvelle Calédonie,**

La CGT constate la présence d'un avis défavorable parmi les candidatures qui se sont faites jour. A la lecture du dossier, il s'avère que cet avis est entre autre motivé par l'Administrateur général signataire par deux arguments :

- ▶ l'établissement de services informatiques, déficitaire en emplois, a besoin de conserver des forces vives sur son activité de développement, en pleine migration ;
- ▶ la « surprise » liée au dépôt de cette candidature, : en effet, le fait que l'épouse de M. X se trouve actuellement dans un département d'outre-mer aurait dû conduire son époux à demander un rapprochement de conjoint dans ce département, et non en Nouvelle Calédonie.

Cet avis défavorable pour le moins inédit appelle deux commentaires :

- ▶ D'une part, la CGT réaffirme avec force son attachement au respect de la règle de l'ancienneté pour ce type de recrutement. Vouloir conserver des forces vives au détriment des aspirations légitimes d'un agent et de son niveau réel de qualification démontre de la part d'un fonctionnaire de haut niveau une absence de logique de rang supérieur ;
- ▶ D'autre part, les mentions concernant la vie privée des agents constituent une violation grave de l'obligation de discrétion et de respect de la vie privée qui s'imposent à tout fonctionnaire. Le respect absolu de ces règles déontologiques passibles par nature de sanctions disciplinaires devrait faire l'objet de stages de déontologie qui ne devraient pas être réservés uniquement aux agents et cadres intermédiaires. La CGT Finances Publiques sera particulièrement vigilante à toute nouvelle dérive pouvant survenir en la matière.

**Concernant les révisions des évaluations professionnelles,**

Dès sa présentation au niveau de la fonction publique, la CGT s'est prononcée contre le système d'évaluation / notation issu du décret du 28 juillet 2010, en particulier parce qu'il remet en cause les droits et garanties des agents en matière de recours.

La CGT exige la tenue des engagements arrachés par les luttes menées à la DGFIP, de non application de toute forme déguisée de la PFR, qui permettrait à l'administration de moduler (y compris à la baisse) 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 d'une politique marquée par les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail et de l'accomplissement des missions.

La CGT conteste également l'abandon de la note chiffrée qui constituait un repère lisible pour les agents et exige la mise en œuvre de l'article 1 du décret permettant le maintien d'une notation.

La CGT Finances Publiques revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Cela passe notamment par une notation de carrière reposant sur une note chiffrée, une appréciation littérale et un tableau synoptique.

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement de variations. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques exige la suppression de ce contingentement et s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou à l'évaluation.

Pour la mise en place de la réforme sur les recours en évaluation et son application, la direction générale a fait fi de tout dialogue social et de toute forme de concertation. Elle a opté pour un passage en force d'une réforme mal ficelée et totalement inaboutie comme en témoignent les ratés et retards.

Preuve de cette absence de dialogue, l'instruction sur l'entretien professionnel qui définit l'application du dispositif à la DGFIP n'est pas accessible sous Ulysse. Ceci est d'autant plus inadmissible que le recours sur l'évaluation relève d'une procédure contentieuse qui s'appuie nécessairement sur cette instruction. L'administration s'autorise à faire état de dispositions qui font grief aux agents, sans que ceux-ci puissent y avoir accès. C'est un véritable déni de justice.

Seul point « positif » du nouveau décret, c'est l'abandon d'un quota de 50 % d'attributaires de réduction. Par contre et alors qu'elle n'y est plus obligée, la DGFIP a réintroduit un quota à hauteur de 70 %. Malgré l'augmentation du nombre de bénéficiaires de réductions, les inspecteurs des finances publiques ont montré en plus grand nombre leur mécontentement vis à vis du nouveau système. Ainsi 3,2 % avaient déposé en recours en CAPL pour l'évaluation / notation de 2012 et ils sont 3,8 % à avoir saisi l'autorité hiérarchique en premier recours pour l'évaluation 2013, soit 149 inspecteurs de plus.

Pour la CGT Finances Publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique telle qu'introduite dans la réforme n'est pas acceptable dans son principe.

Elle 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. Elle 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 et que les arbitrages pour les réductions d'ancienneté soient systématiquement renvoyés aux CAP compétentes et soumis à un vote. Elle constate et déplore que, dans un grand nombre de directions, des réductions ont été attribuées par l'autorité hiérarchique dans la plus totale opacité, amputant ainsi les réserves locales.

Techniquement, l'application EDEN-RH a fait la preuve de son incapacité à accompagner la campagne d'évaluation dans de bonnes conditions, avec une série de dysfonctionnements responsables de l'explosion du calendrier prévu. Nombre d'entretiens ont commencé alors que l'application EDEN RH n'était pas disponible et que la liste des évaluateurs n'était pas encore connue.

Il est regrettable que dans le cadre d'une procédure informatique, les recours ne soient pas intégrés, ce qui ne permettra pas la connaissance de l'historique des notations.

S'il est assez difficile de dégager des tendances lourdes au vu des 95 recours soumis à notre CAPN, il ressort de grandes disparités, avec peu ou pas d'appels émanant de grosses directions et un nombre important dans des petites directions. Cela confirme des politiques locales très différentes en matière d'appréciation. Tous les évaluateurs d'une même direction, puis toutes les directions n'ont pas appréhendé de manière harmonisée la définition de l'excellence. Les mêmes disparités se retrouvent pour la gestion des recours, notamment en matière de constitution des réserves et de réponses aux requêtes pendant les CAPL.

La palme du mécontentement revient sans doute à l'ENFiP : pour 644 inspecteurs évalués, 31 d'entre eux dont 29 enseignants ont présenté un recours hiérarchique, soit près de 5 %. Après les recours hiérarchiques, 14 ont poursuivi la procédure en CAPL, qui ne disposait que de 3 réductions de 1 mois et une seule réduction de 2 mois. L'attitude de la présidence a conduit l'ensemble des élus locaux à quitter la séance avant la fin et après avoir fait une déclaration commune de défiance. L'examen des 6 recours présentés devant la CAPN sera l'occasion de revenir sur cette question.

Cette première année d'application de l'entretien professionnel permet de dégager un certain nombre de grandes lignes.

La réforme a servi de prétexte à l'administration pour lisser à la baisse le niveau d'appréciation de la valeur professionnelle, tant dans le profil croix que dans la rédaction de l'appréciation générale.

La complexité de la procédure, avec des délais courts et de durée différente aux différentes étapes a « éliminé » de nombreux agents qui se sont vu opposer le non respect des délais, tout cela se déroulant pendant les vacances scolaires. Dans l'ancien système, le rapport d'instruction de la direction

accompagnant le recours national était systématiquement communiqué à l'agent. Aucun d'entre eux ne l'a eu cette année, ce qui conforte l'opacité que dénonce la CGT.

Enfin, perdurent les problèmes de l'activité syndicale, du temps partiel, des mutations, des congés maternité ou adoption ainsi que certains postes peu valorisés qui restent autant de facteurs pénalisant les agents. Un nombre significatif de recours présentent des situations conflictuelles qui n'ont pas trouvé de solution en local.

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 pour mériter d'être ainsi mis à l'index pour des problèmes ponctuels.

Concernant le nouveau document servant de base à l'évaluation, les élus ont constaté que la rubrique « acquis de l'expérience professionnelle » n'a pas été servie pour de nombreux collègues ou qu'elle comporte des indications relevant d'autres rubriques. Cette case a vocation à être utilisée pour les promotions ou autres sélections. C'est pourquoi la CGT demande que des consignes claires sont données aux évaluateurs afin de ne pas créer de distorsions dans l'appréciation des agents.

La réserve nationale disponible pour tous les recours en CAPN a été globalisée à 86 mois pour les inspecteurs. Par contre, les réserves locales ont été contingentées entre les réductions d'un mois et celles de 2 mois, sans fongibilité.

Nous aurons à examiner des recours pour des inspecteurs sollicitant une réduction de 2 mois qui n'a pas pu aboutir en CAPL faute de réserve suffisante de ce type de réduction, émanant parfois de directions n'ayant pas utilisé l'intégralité des réserves de réduction de 1 mois.

Cette situation suscite des interrogations quant à la pertinence d'une globalisation des réserves locales comme cela se pratique en national.

Par ailleurs, nous disposons pour la CAPN d'une réserve de 86 mois qui devra couvrir aussi les recours de la deuxième partie de la CAP en janvier, pour laquelle nous n'avons aucune information quant au nombre d'agents qui seront concernés. Nous souhaitons d'ailleurs disposer dès que possible de la liste des recours que vous avez déjà enregistrés pour cette deuxième séance.

La CGT est attentive à un examen équitable de tous les recours et s'interroge sur la méthode de vote qui sera proposée. Ainsi, la CGT revendique un vote en fin de

deuxième partie de CAP et un examen global des dossiers de la part de la direction générale en toute équité, à savoir sans décision précise et arrêtée en fin de première partie.

Dans le cadre du nouveau système, les élus ont rencontré des difficultés supplémentaires pour préparer cette CAP.

Le système EDEN-RH écrase les versions précédentes à chaque étape de la procédure. De ce fait, nous ne disposons pour la CAPN que de la 3<sup>ème</sup> version du compte rendu d'évaluation. Cette difficulté avait déjà été soulignée par les élus des CAPL.

La CGT revendique que les élus locaux disposent de la première version du compte rendu d'entretien afin de mesurer les éventuelles modifications intervenues dans le cadre du recours hiérarchique. De même, les élus nationaux devraient disposer dans les documents de consultation de la version avant CAPL.

Globalement, la nouvelle procédure rend la préparation de la défense des dossiers plus longue et plus complexe.

Pour le respect de l'équité et de la transparence et dans le cadre d'un dialogue social de qualité, les élus locaux devraient disposer de la liste nominative (avec indication du service) de tous les agents ayant effectué un recours hiérarchique et les résultats obtenus. Ces informations devraient aussi figurer dans les PV des CAPL. La CGT déplore que les directions aient refusé de communiquer ces informations, sur consignes de la DG.

Pour la préparation de notre CAPN, les élus ont rencontré des nombreuses difficultés.

Si la dématérialisation est une bonne chose en soi, le téléchargement des dossiers, la capture des comptes rendus sur EDEN-RH et leur impression n'a apporté aux élus aucun gain de temps. La CGT estime donc que ce nouveau dispositif ne peut servir de prétexte à revoir une durée de consultation déjà trop juste. Aucun temps n'est prévu pour les comptes rendus de cette CAP. Par ailleurs, le chevauchement de la consultation des recours avec les suites du mouvement complémentaire ont souligné la nécessité de ce temps : les élus ont dû amputer sur leur temps de préparation des recours pour répondre aux nombreux appels des agents relatifs à ce mouvement.

En conclusion, les élus CGT estiment que la situation nécessite que la direction générale adapte son comportement au nouveau dispositif, par une vision plus large, globalisée sur les deux parties de cette CAP, et une écoute différente des années précédentes.