

Déclaration liminaire et compte rendu CAPN du 20 février 2013 Bilan de la notation 2012 IDIV - IP - AFiPA

Monsieur le Président,

Le mardi 5 février 2013, l'ensemble des organisations syndicales de la DGFIP a été reçu à leur demande par le ministre du Budget Jérôme Cahuzac pour dénoncer le manque de moyens, amplifié par les suppressions d'emplois et la réduction budgétaire à la DGFIP. Elles ont rappelé les revendications portées unitairement.

S'il a réaffirmé sa volonté d'améliorer les conditions de vie au travail, de diminuer la pression statistique, de changer le mode de management, il a aussi précisé que plusieurs sujets de discussions n'étaient pas de sa compétence, parce qu'ils relevaient de débats au niveau de la Fonction Publique (ex : le jour de carence).

Concernant la reconnaissance des qualifications des agents de la DGFIP, il n'a pas souhaité rentrer dans le débat et l'a renvoyé à de futures discussions, rappelant encore que le contexte budgétaire n'offrait pas de marge de manœuvre.

A propos de l'emploi, il a confirmé les choix budgétaires, mais a indiqué que la méthode de suppression était différente, sans pour autant être capable d'en justifier la poursuite. Ceci signifie donc que la DGFIP connaîtra de nouvelles suppressions d'emplois tout au long du quinquennat.

Enfin sur les missions, il a évoqué l'importance de la démarche stratégique, et s'est uniquement engagé sur l'absence d'impact de l'acte III de la décentralisation à la DGFIP et sur ses missions. La DGFIP, selon ses termes, ne sera pas « malmenée » à l'instar d'autres directions

Les organisations syndicales de la DGFIP n'ont pas adhéré à l'essentiel des propos du ministre. Elles appellent les agents de la DGFIP à signer massivement le manifeste de l'agent des finances publiques et à participer à la démarche d'Etats Généraux.

Entretien professionnel

La présente CAPN se situe dans un contexte de mise en place de l'entretien professionnel, ou tout le moins une tentative de mise en place comme en témoignent les ratés et retards.

En effet, entre un arrêté ministériel sorti le 20/12/2012, une instruction en date du 26/12/2012, une instruction sur l'entretien du 31/01/2013, voici que la DG vient déjà de modifier l'instruction sur l'entretien le 13/02/2013.

Cette nouvelle mouture s'accompagne certes d'un assouplissement dans la campagne mais cela va générer des décalages importants sur l'annualité de celle-ci.

Montreuil, le 8 mars 2013

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

Force est de constater que les observations de la CGT Finances Publiques n'ont pas été prises en compte. Ainsi, cette nouvelle version n'apporte aucun élément de réponse sur la procédure de révision gracieuse. Les mécanismes de validation informatisée ne permettent pas à l'agent de faire valoir ses observations sur le compte rendu. La CGT a donc rappelé que cette possibilité doit être garantie par l'administration.

La CGT Finances Publiques a également rappelé que la procédure du recours hiérarchique n'est pas acceptable en l'état :

- ▶ elle dépossède les CAP de leur rôle ;
- ▶ elle remet en cause la représentativité issue des élections.

La CGT réitère sa demande que cette étape ne soit que formelle sur les demandes de réductions d'ancienneté et que les arbitrages soient systématiquement renvoyés aux CAP compétentes.

Par ailleurs, le ressenti des directions, des notateurs et des agents témoignent d'une véritable insatisfaction. Alors que la campagne est retardée au 26 février, les directions et les notateurs sont toujours dans l'attente de leurs dotations, de l'accès à Eden et des modalités pratiques.

Les notateurs se sentent dépossédés de leur rôle par la mise en place d'un véritable visa par l'autorité hiérarchique.

Quant aux agents, ils ne se font guère d'illusion sur cette nouvelle procédure.

Bilan de la notation

Nous prenons acte de l'harmonisation de présentation des bilans, que nous avons demandée l'année dernière pour assurer une véritable transparence.

Concernant cette CAPN proprement dit, les Idiv de la filière fiscale, contrairement à leurs collègues de la filière GP, sont une fois de plus, une fois de trop, les plus gros pourvoyeurs de transferts de marges au profit des AFIPA (21 transferts dont 15 en +0,06 ; 32 transferts en 2011)

Nous notons que le solde total de mois à reporter sur la campagne de notation 2013, est de 38 mois pour les Idiv de la filière GP, contre 10 mois pour la filière fiscale. C'est d'autant plus surprenant que les Idiv de la filière GP (échelons variables + terminaux) ont bénéficié de bonifications pour 60,2% d'entre eux, contre seulement 47,25% des Idiv de la filière fiscale.

L'analyse des chiffres communiqués fait apparaître encore une forte disparité d'attribution des bonifications entre les deux filières dans les échelons variables et les échelons fixes, tant pour les +0,02 que pour la note

d'encouragement. La note pivot concerne en moyenne 20% des agents de la FGP et 40% dans la FF !

Enfin, s'agissant des appels de note, nous constatons encore une fois une distorsion entre les deux filières. Aucun appel de cadres IP/AFIPA dans la filière GP, 6 appels d'AFIPA et 16 appels d'IP dans la filière fiscale : la notion de grade de passage existe bien dans une filière et pas l'autre !

Nouveautés de la note de campagne 2013

La note de campagne pour l'évaluation des cadres nous est parvenue hier à 18h30 !

Tout d'abord nous prenons acte

- De la suppression des transferts de marges entre grades ;
- De la dotation différenciée pour les grades d'IP et AFIPA pour les deux filières ;
- De la neutralisation des apportants non consommateurs pour les grades d'IDIV HC, d'IP et AFIPA ;
- Du rappel (ou vœu pieu !) de l'inutilité d'attribuer des bonifications l'année des sélections pour AFIP, AFIPA et IP.



➡ Ensuite nous avons des questions

Pourquoi avoir transféré la gestion de la population des IDIV au niveau des directions locales ? Loi du nombre, positionnement hiérarchique, niveau de responsabilité, quid des IP devenus IDIV... ?

Pourquoi avoir choisi de contingenter sur les échelons fixes alors qu'il n'y a pas d'impact budgétaire et que cela permettrait de mieux valoriser les cadres, à l'instar de ce qui se faisait dans la gestion publique ? Il va falloir faire preuve de pédagogie pour cette filière, pour laquelle les bonifications pour les IP et AFIPA s'élevaient en moyenne à 37 % de +0,06, 30% de +0,02 et 13% +0,01 dans les échelons fixes (contre 22%, 32% et 4% pour la filière fiscale)

Dans la note de campagne, la suppression de la majoration de 0,06 est prévue pour 2013 et les mentions d'encouragement et d'alerte sont maintenues pour 2013, quid pour l'avenir ?

La note d'encouragement pour les cadres semble être un engagement pour l'avenir et doit donc être utilisée avec parcimonie (cf page 6 de la note de service). En revanche le guide concernant les cadres A, B et C ne dit pas la même chose (pas de prudence particulière dans son attribution, car pas d'engagement). Pourquoi cette différence de position pour les cadres ?

Quid de la PALP : son avenir et sa gestion dans la filière

GP ? Il est indiqué dans la note de campagne (page 10) que celle concernant la PALP sera diffusée prochainement

👉 *Enfin nos commentaires*

Concernant le recours hiérarchique, selon que l'on est dans le WORKFLOW A OU B (!) les conséquences ne sont pas les mêmes !

Dans un cas le recours se fait avec prélèvement des dotations de la CAP en accord avec RH1B, dans l'autre, le rejet est systématique ! Comment comprendre ce dispositif ? Quelle est l'utilité de mettre en place un tel recours, qui est vidé de son sens dès le départ de la procédure.

D'ores et déjà certains directeurs ont annoncé qu'il ne donneraient aucune bonification lors des recours hiérarchiques dans le cadre de la notation des A, B et C. Est-ce pour adhérer aux thèses de la CGT qui demande que les CAP ne soient pas vidées de leur substance, ou est-ce du bon sens face à l'absurdité de cette procédure ?

Enfin la CGT Finances Publiques se félicite que l'appréciation générale contienne dans les qualités managériales attendues la notion « d'attention portée aux conditions de vie au travail ». Est-ce que les DDFIP et DRFIP auront l'obligation eux aussi, d'apporter une attention particulière aux conditions de travail de leurs cadres intermédiaires ?

RÉPONSES DE LA DIRECTION GÉNÉRALE



👉 **Sur le recours hiérarchique**

Le dispositif prévoit cette obligation légale préalable pour aller en CAP. Les services des ressources humaines ne souhaitent pas ce recours. Pourquoi cette différence au niveau des circuits courts et longs ? Dans le circuit long

(Workflow A), l'attribution d'une bonification restera exceptionnelle et sera précomptée sur le contingent n+1 pour éviter de l'autofinancement sur le dos de la DG (!) Dans le circuit court (workflow B), le numéro 1 ayant lui-même mené l'entretien, il ne pourra être juge et partie et donc ne pourra pas attribuer de bonification dans le cas du recours hiérarchique. Ce dernier sera donc systématiquement rejeté.

S'il s'agit de modifier l'appréciation littérale cela devra se faire dans le cadre du dialogue avec le supérieur hiérarchique direct (SHD). Si cela se traite lors de la procédure de recours hiérarchique, cela signifiera que le dialogue a été un échec et cela déjugera le SHD. Il est donc préférable d'amener le dossier en CAP. Comprenez qui pourra !

Nous rappelons que la CGT Finances publiques demandait dans le cadre de l'élaboration des nouvelles règles de gestion, que la DG mette en place une cellule de médiation (délocalisée au niveau interregional), pour éviter d'aller en CAP d'appel de note pour les appréciations littérales, notamment. Cette solution permettrait d'apaiser les relations en amont et ainsi empêcher la cristallisation du conflit entre le cadre et son numéro 1.

👉 **Sur la disparition de la note chiffrée**

Personne ne connaît sa note et avec les retours réguliers à la note pivot, à chaque changement d'échelon. Donc autant la supprimer puisque cela lui enlève tout son sens. En revanche on peut se comparer par le nombre de bonifications obtenues. La qualité d'un dossier se juge sur le nombre de réductions (!?)

👉 **Disparités entre les deux réseaux : échelons fixes et note d'encouragement**

Il n'y aura aucune disparité dans le nouveau système.

Concernant les pratiques constatées dans le passé, elles relèvent de deux ordres : contingentement dans les échelons terminaux et fixes dans la filière fiscale, « open bar » dans la filière gestion publique ; modalités d'attribution des 0,01 plus restrictives dans la filière fiscale parce que cela valait engagement pour l'avenir, distribution plus généreuse dans l'autre filière.

Le président justifie le choix du contingentement pour tous les cadres, au motif que cette situation générerait des aberrations dans la filière gestion publique, comme par exemple des bonifications de + 0,06 à répétition, mais en même temps et pour le même cadre, des avis défavorables pour des promotions ou des postes à profil. En plus, au sein de la même filière certains directeurs étaient généreux avec la bonification de +0,01 et d'autres, beaucoup moins. Ces pratiques différenciées sur ces deux types de bonifications créaient des distorsions au moment des sélections. Il ajoute que pour les cinq prochaines années, en cas de promotion, il faudra apprécier les dossiers selon la filière d'origine pour savoir si les bonifications étaient méritées ou non !

La CGT n'a pas manqué de faire remarquer l'absurdité de la situation et les collègues de la filière gestion publique apprécieront cette subtile distinction !

Les conditions d'attribution des +0,01 dans la filière fiscale étaient un modèle plus « vertueux », voilà pourquoi c'est cette solution qui a été retenue. De plus, 70% des cadres vont être valorisés, il n'y aura plus de laissés pour compte dans le nouveau système.

En pratique, elle sera réservée aux cadres qui arrivent sur un nouveau grade ou poste à enjeu et constituera un engagement pour l'année suivante. En revanche, aucune information n'a été donnée concernant les pratiques prévues pour les années suivantes.

La CGT finances publiques, a à nouveau fait remarquer que cette version n'est pas celle qui a été annoncée aux autres catégories A, B et C. L'explication donnée a été que 2012 était une année d'harmonisation, qui a permis de trouver une solution qui permette de sortir par le haut. Il était donc plus sain de ne pas interdire l'attribution de la marge de + 0,01.

➡ PALP et ACF

La direction générale confirme qu'il n'est toujours pas possible de faire appel et n'a aucune information sur les dispositions qui seront mises en œuvre cette année dans la filière gestion publique, concernant la PALP. Les dotations seront communiquées aux directions après cette CAP.

Le président a ajouté qu'il serait judicieux que la note sorte avant les entretiens, puisqu'il est prévu que « le niveau d'ACF ainsi que le montant de la PALP envisagés seront systématiquement indiqués sur le compte rendu d'évaluation »

La CGT Finances publiques a rappelé à cette occasion que M Rambal s'était engagé comme nous le demandions, à supprimer la PALP et à ne pas mettre en application la PFR à la DGFIP...mais nous avons changé de directeur général !

➡ Absence d'appel des IP et AFIPA de la filière gestion publique

Le président explique que les IP de la gestion publique, lorsqu'ils arrivaient dans une direction, étaient positionnés comme numéros 3 dans la hiérarchie locale et avaient vocation à entrer très rapidement dans l'échelon de commandement. Ce positionnement explique, selon lui, l'absence d'appels dans cette filière.

➡ Notation des IDIV par les directions locales

C'est en effet la loi du nombre qui justifie que la notation des IDIV soit confiée aux directions et non plus aux DDG. En revanche les IP et AFIPA ainsi que certains IDIV qui ne

sont pas assez nombreux dans certaines directions (ex DIRCOFI), resteront gérés au niveau du DDG pour leur notation. Par ailleurs, la tendance est à tout concentrer au niveau local car c'est là que les cadres sont les mieux connus.

➡ Absence de majoration de trois mois

La CGT finances publiques avait fait remarquer que la note de campagne prévoyait que cette décision d'abandonner cette bonification était spécifiée pour 2013 seulement, ce qui laissait supposer que cela pouvait changer par la suite.

En réponse, le président a indiqué que les concepteurs de l'application EDEN-RH l'avaient élaborée il y a déjà trois ans, en intégrant les trois possibilités (1, 2 ou 3 mois). Il est donc impossible de masquer cette zone. La décision d'abandonner la bonification de trois mois est intervenue récemment. L'application a été conçue de telle façon qu'il sera possible de modifier ces orientations pour l'avenir.

➡ Cadres détachés

Le président propose que les directions accueillantes les classent en excellents ou très bon, mais ne leur attribuent pas de bonifications. C'est la DGFIP qui le fera. En effet, ces dernières ne comprennent pas pourquoi lorsqu'elles proposent des bonifications, elles ne sont pas suivies par la DGFIP. La CGT finances publiques a peut-être une idée de la réponse : sans doute est-ce parce qu'elles peuvent évaluer leurs cadres en toute objectivité, sans que la notion de contingent vienne polluer leur appréciation !

