



COMPTE RENDU DES CAP DE RECOURS ENTRETIEN PROFESSIONNEL A,B,C. 13 septembre 2013.

Les CAP relatives aux recours en notation 2013 se sont déroulées le 13 septembre 2013.

374 agents étaient à évaluer dont 75 à l'échelon terminal. Le solde de la réserve après recours, auprès de l'Autorité Hiérarchique était de 11 réductions d'un mois, aucune réduction de 2 mois n'ayant été réservée.

17 recours hiérarchiques ont été présentés. Sur ces 17 recours, 3 avaient pour objet les éléments figurant dans le compte rendu d'entretien professionnel, 2 sur le contenu du tableau synoptique, 13 sur l'attribution de réductions d'ancienneté.

DOTATIONS CAPITAL MOIS DE LA DDFIP 65

		DOTATIONS		RESERVES		DOTATIONS APRES RESERVES	
		1 mois	2 mois	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
INSPECTEURS	Variable/fixe	26	10	1	0	25	10
	Terminal	10	4	0	0	10	4
CONTROLEURS	Variable/fixe	80	32	7	0	73	32
GEOMETRES	Variable/fixe	3	2	0	0	3	2
	Terminal	0	1	0	0	0	1
AGENTS	Variable/fixe	41	15	3	0	38	15
	Terminal	27	10	0	0	27	10
AGENTS TECHNIQUES		1	1	0	0	1	1

Les élu(e)s CGT en CAP locale A,B et C ont lu la déclaration liminaire suivante :

L'année 2013 (gestion 2012) est la première année pour laquelle l'évaluation professionnelle des agents se déroule dans le cadre du décret n°2010-888 .

Ce premier exercice démontre, d'ores et déjà, que la réforme de l'évaluation/notation ne résout rien.

En effet, le contingentement des attributions de réduction d'ancienneté reste la règle.

C'est le quota qui fixe l'avancement et non la valeur professionnelle de l'agent.

L'arbitraire est toujours présent.

Au contraire, la réintroduction du tableau synoptique pour les agents issus de la filière fiscale se révèle pénalisante pour eux. L'enquête effectuée démontre que les agents issus de cette filière ont été gratifiés d'appréciations moins favorables que leurs homologues de la filière « Gestion publique » à grade et échelon équivalent.

Cette différenciation peut se révéler très pénalisante pour les agents ayant subi cette injustice lorsqu'ils souhaiteront présenter leur candidature sur des listes d'aptitude et ou examen professionnel.

La CGT Finances publiques des Hautes-Pyrénées, lors du lancement de la campagne d'évaluation, avait interpellé la Direction sur ce point pour obtenir un traitement équitable des agents. Nous attendons toujours la réponse de la Direction.

La CGT exige que tous les agents issus de la gestion fiscale bénéficient des mêmes valorisations que leurs homologues issus de la filière « gestion publique », en d'autres termes, nous attendons une harmonisation par le haut.

La CGT réaffirme son opposition à ce système d'évaluation et revendique depuis toujours une progression linéaire de la carrière de chaque agent.

Par ailleurs, dans le système actuel, les réductions d'ancienneté restent le seul moyen pour les agents de ne pas perdre du pouvoir d'achat.

En effet, le point d'indice est gelé depuis déjà quatre ans et la réforme des retraites de 2013 prévoit déjà une augmentation des cotisations qui engendrera une perte de pouvoir d'achat de tous les agents.

Cette réforme dénoncée par la CGT vise à réduire le montant des pensions des retraités et fait reposer les efforts sur les seuls salariés.

Dans le même temps le CICE fait un cadeau de 20 milliards d'euros par an aux employeurs sans contrepartie.

Le besoin de financement du régime des retraites par répartition est de 20 milliards d'euros à l'horizon 2020.

Il est donc clair que les ressources existent et que leur répartition dépend essentiellement de choix politiques et budgétaires.

La CGT refuse les orientations actuelles et continuera à s'y opposer fermement.

① CAP locale A :

A titre liminaire, s'agissant de la réintroduction du tableau synoptique pour les agents issus de la filière fiscale, la CGT a évoqué les disparités avérées entre les appréciations moins favorables dont ceux-ci sont attributaires par rapport à leurs homologues de la filière gestion publique.

La CGT a manifesté son inquiétude face à la pénalisation que pourrait subir les agents ayant subi cette injustice lorsqu'ils souhaiteront présenter leur candidature sur des listes d'aptitude et/ou examen professionnel.

L'administration a officiellement reconnu que les agents de la filière fiscale étaient effectivement désavantagés s'agissant des appréciations figurant sur le tableau synoptique.

Toutefois, l'administration a indiqué que les appréciations figurant sur ce tableau seraient sans conséquences sur les éventuelles promotions demandées, l'analyse des dossiers devant se fonder **sur d'autres critères " objectifs "**, par ailleurs non précisés. (A vérifier ultérieurement....)

Dans ces conditions il est bien difficile de trouver un sens au maintien du dit tableau si rien n'est fait tant au niveau local que national pour rectifier les inégalités qui en découlent.

A ce sujet, la CGT et Solidaires avaient déjà saisi l'administration au moment du lancement de la

campagne d'entretien professionnel sans qu'aucune réponse n'ait été donnée.

♦ 2 recours étaient examinés en CAP :

► Un dossier dans la filière gestion publique :

L'agent a demandé une réduction d'ancienneté de deux mois.

Bien que la direction reconnaisse l'excellence de cet agent, celle-ci a refusé sa demande au motif que l'agent concerné avait bénéficié d'avancement accéléré les années précédentes.

Au-delà de l'attribution locale de 2 mois qui était rendue impossible par l'absence de réserves, la Direction, maintenant une position dogmatique, s'est refusé à émettre un avis favorable pour un examen en CAP nationale.

Nous invitons bien entendu l'agent concerné à saisir la CAP nationale afin de faire valoir ses droits.

► Un dossier dans la filière fiscale :

L'agent a demandé une modification de l'appréciation générale et du tableau synoptique.

Le rapport du notateur était nettement marqué par la volonté de minimiser la valeur professionnelle de l'agent.

La CGT a démontré que des affirmations discutables étaient contenues dans ce rapport mais seule une légère modification d'appréciation a pu être obtenue ainsi qu'une variation positive au niveau du tableau synoptique.

② CAP locale B :

7 recours en révision sur l'entretien professionnel 2013 ont été présentés en séance.

La Direction avait constitué une réserve uniquement de réduction d'un mois (7 au total) .

Cette réserve de 1 mois est obligatoire, les réductions de 2 mois étant laissées à l'appréciation du Directeur.

Il convient de noter que d'autres départements ont fait le choix d'affecter en réserve des réductions de 2 mois.

Dans le cas inverse, la logique voudrait que l'instance d'appel que constitue la CAP locale permette au minimum aux agents ayant demandé des réductions de 2 mois d'obtenir, après débat, un avis favorable ou très favorable en cas de recours en CAP nationale.

Cette éventualité devrait, à tout le moins, faire partie du mode de raisonnement directionnel.

Sur les 7 dossiers étudiés :

- 6 agents demandaient une réduction d'ancienneté maximale
- 1 dossier présenté un recours sur les éléments du Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) et une réduction de 1 mois.

③ CAPL C :

Celle-ci a examiné 5 dossiers, (3 GP, 2 FF)

2 agents ayant déposé un recours devant l'autorité hiérarchique n'ont pas désiré poursuivre jusqu'à la CAPL.

3 réserves d'un mois avaient été faites par la direction.

Suite à la CAP, une réserve d'un mois a été distribuée ainsi qu'une mention d'encouragement.

Nous déplorons que la direction n'ait pas voulu distribuer la totalité de la réserve de mois, d'autant que les dossiers présentés méritaient largement d'être valorisés.

Cette attitude directionnelle ne fait que confirmer une tendance à l'accentuation des conditions de traitement des agents.

Ainsi, certains agents ont des notations absolument catastrophiques, sans aucun rapport avec leur investissement.

Une telle attitude ne peut que générer chez eux un fort sentiment d'injustice et de vexation.

A ce jeu-là, tout le monde est perdant, l'agent, bien sûr, qui vit cela comme une véritable

Sans réserve départementale de 2 mois et suite à nos interventions, 4 dossiers ont obtenu une réduction de 1 mois.

Pour les deux autres agents, leurs demandes n'ont pas été satisfaites sachant que l'un d'entre eux bénéficiait déjà d'une réduction de 1 mois.

Enfin, après de longs débats, la direction a entendu, en partie, les élu(e)s CGT et a proposé deux « mentions d'encouragement » ainsi que la modification d'une partie des appréciations.

Ces mentions d'encouragement ne sont pas neutres car elles impliquent un engagement à l'obtention d'une réduction d'ancienneté l'année suivante.

Lors des débats, la Direction a été attentive sur le parcours professionnels des agents notamment à travers les bonifications des années précédentes.

Les élu(e)s CGT ont voté contre les propositions de la direction sur deux dossiers et se sont abstenues sur les autres.

La CGT invite tous les agents n'ayant pas obtenu satisfaction à déposer un recours au niveau national (délai de 15 jours après la notification de la décision de la CAP locale) .

sanction, mais aussi le service. A ce rythme nous allons nous retrouver rapidement avec un volant d'agents aigris, méprisés par les notateurs et ghettoïser par la direction.

Nous avons pu aussi constater, comme dans les autres, l'énorme différence d'appréciation entre les tableaux synoptiques des deux filières.

Si dans la filière Gestion Publique les croix sont restées au même endroit que l'année précédente, ce dont la CGT se félicite, puisqu'elle avait exigé de la Direction qu'aucun recul du profil croix ne puisse être imputable à la fusion.

En revanche, dans la filière Fiscale, de nombreux dossiers voient toutes leurs croix portées sous la rubrique « bon » (avec une ancienneté administrative conséquente).

C'est à dire mauvais en langage administratif, alors que la Direction s'était engagée en Comité Technique à faire le « maximum » pour assurer l'égalité de traitement entre les deux filières.

A l'évidence, il est du langage directionnel comme du langage politicien : les promesses n'engagent que ceux qui les croient.

Il convient d'ailleurs de noter que la Direction est consciente de l'injustice ou de l'inégalité du système puisqu'elle s'est dite disposée à étudier les modalités d'une rotation des réductions d'ancienneté.

Si pour la CGT l'idée de rotation peut constituer un palliatif aux injustices d'un système marqué par le rationnement et le contingentement, force est de constater que les conditions de la mise en place transparente d'une rotation ne sont pas réunies.

Les CAP du 13 septembre ne sont pas là pour se rassurer sur la question puisque le président avait l'occasion d'effectuer un rattrapage technique sur des dossiers qui le méritaient mais, il a préféré se livrer à une thésaurisation des réductions d'ancienneté.

Cette attitude est d'autant plus condamnable de la part de cadres dirigeants quand on sait que ce sont notamment les agents de catégorie C qui subissent de plein fouet le gel du point d'indice depuis 4 ans.

Ils sont les principales victimes des suppressions d'emploi depuis 10 ans (au bénéfice des recrutements et rémunérations des cadres dirigeants – grands bénéficiaires de ces « économies » en matière indemnitaire, voire à ce sujet les rapports de la Cour des Comptes et du Sénat sur les conditions de la fusion à la DGFIP).

Pour cette catégorie, la seule perspective de réduction de perte de pouvoir d'achat se situe au niveau de l'évolution de carrière.

RESERVES APRES CAPL

		RESERVES 1 mois	RESERVES DISTRIBUEES EN CAPL 1 mois	RESERVES NON DISTRIBUEES 1 mois
INSPECTEURS	Variable/fixe	1	0	1
CONTROLEURS	Variable/fixe	7	4	3
AGENTS	Variable/fixe	3	1	2

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition au décret du 28 juillet 2010 qui met en œuvre l'entretien professionnel, instaure un recours hiérarchique préalable à la saisie de la CAPL et supprime la note chiffrée.

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'effectuer 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 et une appréciation littérale.

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.