



## Compte rendu des CAP locales des 10 et 18 juillet 2014. Appels entretiens professionnels A,B, C.

En préalable à l'examen des dossiers, les élu(e)s CGT ont remis une déclaration liminaire ( voir à la suite du compte rendu ) .

Par ailleurs, la CGT a constaté que la direction avait fait le choix délibéré de ne pas constituer de réserves de 2 mois et ce quelque soit le grade.

Or, la circulaire DGFIP du 6 janvier 2014 relative à l'entretien professionnel prévoit expressément à ce sujet ( page 78 ) :  
« **Une réserve de 2 mois doit être également constituée. Toutefois, le quantum est laissé à l'appréciation du directeur en fonction du volume des effectifs de chaque DKM.** »

Nous constatons donc que la direction a fait le choix de s'exonérer des instructions de la direction générale, ce qui conduit à dévitaliser la CAP de recours lorsque des agents demandent à obtenir une réduction de 2 mois ( ce qui est parfaitement leur droit ), les agents n'ayant alors d'autre alternative que de saisir la CAP nationale .

Or, nous savons pertinemment que le contingentement à 20 % des agents de l'attribution des réductions de 2 mois peut conduire à écarter des agents qui avaient tout à fait la possibilité d'obtenir cette valorisation.

Pour la CGT la CAP locale doit pouvoir pleinement jouer son rôle de structure d'appel et ne pas être conditionnée à priori par les choix de gestion directionnels.

La CGT a exprimé son désaccord avec la décision directionnelle et indiqué que dans ces conditions, la CAP locale , malgré des possibilités sciemment réduites, devait pouvoir être UTILE pour les agents ayant effectué un appel. Cela supposait que la direction puisse émettre un avis favorable sur les éventuels recours en CAP nationale.

Les élu(e)s CGT vont saisir le Directeur départemental en lui demandant de respecter l'instruction DGFIP pour la campagne 2015 et que les réserves de 2 mois soient respectées pour la campagne 2015.

### CAP locale A

**1 réserve de 1 mois était constituée.  
Aucune réserve de 2 mois.**

La CGT a dénoncé une attitude de la Direction qui fait perdre un premier niveau d'appel aux agents concernés, ceux-ci n'ayant d'autre choix que de saisir la CAP nationale pour faire valoir leurs droits.

3 agents avaient saisi la CAP . Une demande concernait expressément la réduction de 2 mois.

► **Un agent situé à l'échelon terminal a obtenu conformément à sa demande une Valorisation 2 ( V 2 : pas d'effet de réduction d'ancienneté ). La CGT a voté pour.**

► **Un agent a obtenu une réduction d'ancienneté d'un mois. La CGT a voté pour.**

Lors de cette CAP, nous avons pu faire le constat que **le système contingenté** [même si le nombre d'agents susceptible de bénéficier d'une valorisation était plus important que par le passé du fait de l'abandon des réductions de 3 mois ( 70 % des agents pouvant désormais bénéficier d'une réduction au lieu de 50 % précédemment ] **continuait de pénaliser des agents, voire des services dans leur ensemble.**

La CGT a plaidé pour que cette CAP soit le **plus utile possible à l'agent ayant effectué son recours pour l'obtention de 2 mois de réduction.**

Ainsi, les débats ayant permis de conclure que l'agent qui en faisait la demande méritait une réduction de 2 mois, il fallait que cette conclusion puisse apparaître le plus clairement possible au niveau de la CAP nationale.

La CGT a donc demandé à ce que la direction transmette au niveau national un avis très favorable et suffisamment circonstancié permettant à cet agent de faire valoir correctement ses droits au niveau de la CAPN.

Le président de la CAP s'est engagé à transmettre un avis favorable.

La sémantique ayant toute son importance en la matière, nous avons maintenu qu'il nous semblait nécessaire que cet avis soit le plus explicite possible et qu'en conséquence un avis très favorable s'avérait nécessaire.

**La CGT a voté pour la proposition de la direction** mais sera attentive au traitement qui sera accordé à la demande de cet agent au niveau du rapport directionnel accompagnant le recours national.

Par ailleurs, la CGT a demandé à la direction de faire un bilan sur 4 ou 5 ans de la notation et entretiens professionnels sur le Pôle Contrôle et Expertise, la direction reconnaissant que ce service semblait avoir été pénalisé dans la distribution des possibilités de réduction d'ancienneté.

La direction s'est engagé à mener cette étude, qui bien entendu ne sera pas nominative, et à la porter à la connaissance des élu(e)s du personnel.

Si la CGT se félicite que cette proposition ait été acceptée, elle considère, comme elle l'a déjà indiqué lors de comités techniques précédents, qu'une analyse rétrospective détaillée par services pour tous les grades permettrait d'approfondir le bilan de la notation/entretiens et de mettre éventuellement en évidence des disparités ou inégalités qui mériteraient correction. En effet, le contenu actuel du bilan des entretiens tel que le prévoit l'instruction DGFIP ne permet pas de procéder à une analyse suffisamment approfondie du système.

---

Lors des CAP C et B, la CGT a rappelé qu'elle était attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents, une reconnaissance devant s'effectuer sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

Les élu(e)s ont également rappelé que la procédure du recours hiérarchique mise en œuvre à nouveau cette année n'était pas acceptable car elle visait à déposséder 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, cherchant par ailleurs à saper la légitimité des élu(e)s en remettant en cause la représentativité issue des élections.

Ce palier préalable à la saisine des CAP et les délais stricts qui l'encadrent sont par ailleurs de nature à décourager les agents de faire valoir leur droit à la révision de l'évaluation professionnelle.

La direction a répondu en indiquant qu'elle était d'accord sur le fait qu'aucune répartition de réduction d'ancienneté ne devait être réalisée au niveau du recours hiérarchique.

**Nous en avons pris acte en considérant donc qu'il en sera ainsi lors de la campagne 2015.**

Par ailleurs, les réserves d'un mois ont été constituées sur la base du nombre de recours l'année antérieure, la baisse du nombre de recours en 2014 conduit à transférer les réserves non distribuées au niveau de la campagne 2015.

**De notre point de vue, la faiblesse du nombre de recours 2014 ne doit cependant pas conduire à une réduction automatique des réserves d'un mois durant la campagne 2015. La simple référence à l'année 2014 ne permettant pas de dégager une tendance. Les élu(e)s ont par ailleurs rappelé la nécessité (actée par l'instruction DGFIP) de la constitution d'une réserve de réduction de 2 mois et ce quelque soit le grade.**

### CAP locale C

Réserve d'1 mois constituée : deux.  
Aucune réserve de 2 mois.

1 agent avait fait appel et demandait l'attribution d'une réduction d'1 mois. Cet agent a obtenu gain de cause.  
La CGT a voté pour.

### CAP locale B

6 réserves d'un mois avaient été constituées. Aucune réserve de 2 mois.

2 agents avaient saisi la CAP.

1 demande de révision du tableau synoptique et une réduction de 2 mois concomitantes.

1 demande de réduction de 2 mois.

Un agent a obtenu une réduction d'un mois. Un agent a obtenu une révision de son tableau synoptique (une appréciation excellent supplémentaire).

5 mois sont transférés sur la campagne 2015.

**Nous invitons tous les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction, quel que soit leur grade, à continuer leurs démarches en présentant un recours en CAP nationale. Nos élu(e)s et militants sont à leur disposition pour les aider à le faire et les défendre en CAP nationale.**

#### Vos élu(e)s CGT présents en CAP les 10/17/18 juillet 2014.

CAP locale n°1	CAP locale n°2	CAP locale n°3	
♦ José Navarro ♦ Jean Louis Preuilh ♦ Jean Louis Délas	♦ Encarnita Cerrillo ♦ Didier vergé ♦ Annick Fourcade	♦ Alain Estrade ♦ Philippe Peres	♦ Sibèle Célério ♦ Olivier Venturetti

## Déclaration liminaire des élu(e)s CGT CAPL de recours C et B des 10 et 18 juillet 2014

Monsieur le président,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour la tenue de la CAPL de « recours » suite aux entretiens professionnels 2014 (gestion 2013).

Force est de constater que cette année, le nombre de recours a considérablement baissé. Cette tendance à la baisse concerne toutes les catégories d'agents. Chez les cadres C, nous sommes passés de 7 recours en 2011 à 5 recours en 2012 et 1 recours en 2013. Nous étions encore à une quinzaine de dossiers il y a quelques années.

Est-ce à dire pour autant que les agents sont satisfaits de leur évaluation ? Rien n'est moins sûr. Le développement exponentiel du stress, des maladies professionnelles, des dépressions, des suicides dans les cas extrêmes, est devenu ces dernières années, un problème majeur engendré par cette politique dite de Modernisation de l'Action Publique, dans laquelle les réformes s'empilent, et où la logique demeure la même : moins de service public, moins de fonctionnaires, plus de polyvalence et de mobilité, plus d'arbitraire dans la gestion des personnels, et moins de droits.

La souffrance au travail fait des ravages. La DGFIP n'y échappe pas. L'évaluation individuelle annuelle est pensée, réfléchi, codifiée. Sous couvert de transparence, elle accompagne et sert une politique décidée plus haut. Qui peut croire qu'un entretien de 20 minutes suffit à aborder toutes les problèmes, toutes les questions que se pose un agent face à cette situation ?

A travers cette évaluation, le collectif disparaît, l'agent est rendu individuellement responsable de son travail, du fonctionnement de son service.

Pour la CGT, l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle, mais dans un cadre de travail collectif, et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues.

Elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs individuels, alors que les objectifs sont en général collectifs du fait de la banalisation des tâches induites par la polyvalence forcée. 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 des avancements.

**Pour cette raison, la CGT demande la suppression de ce contingentement.**

Ce système de notation limite le rythme de prises d'échelon. Il impacte l'évolution de la rémunération, et parfois aussi le niveau des retraites des agents. De ce point de vue, il diminue le pouvoir d'achat des agents déjà mis à mal par le recul constant depuis 20 ans de la valeur du point d'indice, alors qu'il devrait être un moyen de redonner du pouvoir d'achat aux collègues, les cadres C étant particulièrement impactés par le gel du point d'indice.

Dans le processus de l'entretien d'évaluation, l'agent subit une succession de phases dont la majeure partie lui échappe.

Les réunions d'harmonisation auxquelles les évaluateurs sont amenés à participer dénaturent l'évaluation. Les dossiers font l'objet d'un 1<sup>er</sup> arbitrage avant même l'ouverture de la campagne.

L'introduction d'un premier niveau d'appel, sous la coupe de l'autorité hiérarchique complique la procédure et tente de contourner la CAPL. Ce recours n'apporte aucun droit de plus. Il complexifie la procédure. Dans le recours hiérarchique, l'agent est face à la hiérarchie, c'est à dire hors d'une intervention des représentants syndicaux.

Toutes ces étapes peuvent les dissuader de faire appel en CAPL.

Fort heureusement, depuis que cette procédure existe, dans ce département, les autorités hiérarchiques n'ont distribué aucune réduction d'ancienneté ce qui fausse moins qu'ailleurs les CAPL.

**Nous vous demandons aujourd'hui encore de prendre l'engagement pour les années à venir, de ne pas accorder de réduction d'ancienneté en dehors des instances représentatives des CAPL.**

Modestement, le rôle de cette CAPL est donc aussi de prendre en compte cette détérioration de la qualité de vie au travail, et de mieux reconnaître, certes trop insuffisamment à notre goût, l'implication professionnelle de nos collègues

## Déclaration liminaire des élu(e)s CGT CAP de recours A du 10 juillet 2014

Monsieur le Président,

La tenue de ces CAP de mutation et de révision d'entretien professionnel s'inscrivent dans un contexte national marqué par la parodie de concertation sociale organisée par le gouvernement et le président de la république qui ont livré une feuille de route écrite à l'avance avec pour principal objectif de répondre aux exigences patronales.

Ainsi, alors que le plan d'austérité de 50 milliards imposé à la nation devrait se traduire par la destruction de 250 000 emplois selon les conclusions de la rapporteuse générale du Budget, le Président de la République justifie cet effort sans précédent au bénéfice des entreprises au nom de l'emploi et de la croissance.

Les services de la DGFIP voient d'ailleurs se concrétiser chaque jour les conséquences de cette politique puisqu'ils sont amenés à liquider un CICE qui devrait atteindre en régime de croisière 20 milliards d'euros annuels sans contrôle à posteriori et se voient également limités dans leurs capacités de contrôle, sur le crédit impôt recherche par exemple.

Une politique qui se traduit également par une purge sans précédent pour les services publics, par la continuation des suppressions d'emplois dans les ministères dits non prioritaires, le gel du point d'indice programmé pour 7 ans ainsi que la remise en cause des plans de qualification.

La poursuite du gel de la valeur du point est inacceptable car elle accentue encore la perte du pouvoir d'achat que subissent les personnels de la Fonction publique et qui est aujourd'hui unanimement reconnue. Des pertes de pouvoir d'achat qui, par leur impact négatif sur la consommation de millions d'agents, ne sont pas sans effet sur la relance de la croissance.

S'agissant de la DGFIP en particulier, le plan social imposé par les responsables politiques met en péril les missions dévolues à nos services.

Ce sont les usagers en général, particuliers entreprises et collectivités, qui pâtissent des diminutions répétitives d'effectifs et de moyens de nos administrations.

Ainsi alors que le Gouvernement affiche vouloir lutter contre toutes les formes de fraude, qu'elles soient fiscales, économiques, environnementales, la réalité est tout autre et c'est l'abandon du contrôle qui est en cours dans les administrations et les ministères de Bercy.

De même les coupes ininterrompues dans les effectifs depuis treize ans ont conduit le réseau de proximité à une incapacité de fait à exercer les missions qui lui sont dévolues et à la montée constante du mal être et de la souffrance au travail des agents.

Nous pourrions à cet égard multiplier les exemples dans notre département.

Concernant les CAP qui nous occupent aujourd'hui, et notamment la CAP de mutation, nous considérons qu'il n'est pas acceptable qu'un projet local de mouvement soit transmis aux élu(e)s du personnel la veille de la tenue de la CAP alors que les la circulaire du 23 mars 2012 relative aux modalités de fonctionnement des CAPL ainsi que le règlement intérieur des CAPL prévoit une transmission des documents préparatoires huit jours avant la tenue de la CAP.

A l'avenir, nous refuserons de siéger si cela devait se reproduire.

Concernant la CAP de révision de l'évaluation professionnelle il s'agit du deuxième exercice de cette nature avec le remplacement de la notation par l'entretien professionnel imposé en 2013. Nous rappelons à cet égard que 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.

Dans un contexte de mise en place de l'IFSEEP (Indemnité de Fonctions, Sujétion, Expertise et Engagement Professionnel), 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.

La CGT Finances Publiques rappelle également que la procédure du recours hiérarchique mise en œuvre à nouveau cette année n'est pas acceptable car :

- elle vise à déposséder 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 vise à saper la légitimité des élu(e)s en remettant en cause la représentativité issue des élections.
- elle décourage de nombreux de faire valoir leur droit à la révision de l'évaluation professionnelle.

C'est pourquoi elle demande la suppression de ce recours hiérarchique.

Nous vous demandons par ailleurs communication des personnes ayant formulé un recours hiérarchique, une demande d'audience et si elles ont obtenu satisfaction.

La CGT Finances Publiques dénonce également le manque de transparence des commissions d'harmonisation organisées dans le département et l'absence totale d'information quant à la répartition des dotations sur site et par service alors même que cette répartition préalable à la tenue des entretiens d'évaluation impacte directement le contenu de ceux-ci .