

Déclaration liminaire :

**A l'ordre
du jour de
la CAP L :**

**Les recours en
notation des
agents de
catégorie C et
B**

Toulouse, le 12
septembre 2011

Monsieur le Président,

En premier lieu nous tenons à déplorer les conditions d'organisation de cette CAPL: transmission tardive des réponses des agents notateurs, avec un délai de préparation restreint.

La campagne de notation 2011 se déroule dans un contexte de recul des garanties collectives.

Les fonctionnaires considèrent à juste titre que le pouvoir d'achat et la première de leurs préoccupations.

Ils subissent de plein fouet la super-austérité avec le gel du point d'indice, la hausse des cotisations retraite et mutuelle, l'inflation sur les produits de première nécessité.

La perte de pouvoir d'achat en cumulé représente l'équivalent d'un mois de salaire.

Rappelons que le niveau des salaires détermine le niveau des retraites c'est dire qu'en l'état actuel la combinaison des effets successifs des réformes de retraites et la politique de rémunération va conduire à la paupérisation des retraités de notre administration.

Par ailleurs, les agents sont soumis à l'effet combiné des suppressions d'emplois, de la dégradation des conditions de travail et à la règle des quotas du système de notation.

L'organisation de nos missions, par la perte de sens du travail amplifié par les modes managériaux actuels et le diktat des indicateurs, génère ce que l'on appelle maintenant trop communément de la souffrance au travail . Le personnel supporte mal d'être réduit à des variables d'ajustement comptables ce qu'il vit comme une atteinte directe à sa dignité.

Cette situation ne peut que s'aggraver avec la poursuite des suppressions d'emplois qui impactent non seulement la catégorie C mais également la catégorie B.

Dans nos revendications, la défense de la notation constitue un élément de la lutte contre la culture du résultat, contre la rémunération au mérite, contre l'individualisation des carrières.

En ce sens, la CGT alerte sur le contenu du décret du 28/07/2010 qui instaure un entretien professionnel, au contenu différent de ceux existants .Il se traduirait par la suppression de la note chiffrée et par la création de la PRF (prime de fonction et de résultat) qui instaure la rémunération au mérite.

Présenté comme une simplification de la gestion des primes et indemnités, les Ministres veulent introduire le principe d'intéressement aux résultats pour rendre plus basse et flexible la rémunération des agents. L'évaluation ne servirait plus uniquement aux avancements de carrière mais aussi à la rémunération.

Cependant, le décret prévoit la possibilité dans son article 1 de maintenir un système de notation dans les statuts particuliers des statuts concernés. L'application de cette mesure a été revendiquée par la CGT Finances Publiques dès les premières réunions de septembre 2010 sur le contenu de ce décret.

En plein mois d'août, le gouvernement passe un décret instaurant une prime d'intéressement collectif dans tous les services et les administrations de l'Etat. La multiplication des primes et indemnités (prime d'intéressement, prime de fonction et de résultat, GIPA) non pérennes, non soumises à retenue pour pension et en dévalorisant le traitement indiciaire depuis 10 ans, **contourne l'esprit du statut de la fonction publique**. En outre, cette politique aveugle de la performance et du chiffre est conduite au profit des banquiers, des marchés financiers, des agences de notation et au détriment de la qualité du service public.

Les agents de la DGFIP eux, ne connaissent que trop bien le principe de cette prime de performance ou prime de résultat instituée il y a maintenant 6 ans, et les effets de la politique d'objectifs qui l'ont accompagnée.

En effet, depuis le comité technique paritaire ministériel du 7 juillet 2005, un dispositif d'intéressement s'applique en fonction des résultats obtenus sur un nombre d'objectifs fixés dans le cadre des contrats pluri-annuels de performance (CPP) après validation par l'inspection générale des finances. Une somme variant de 0 à 150 euros est allouée à chaque agent en fonction du nombre d'objectifs atteints. Depuis 2007, sans CPP, les 12 indicateurs ayant été satisfaits, une somme de 150 euros brut est versée à ce titre aux agents.

Résultat : fermetures de trésoreries à la pelle, restructurations des services fiscaux à la hache, des suppressions d'emplois par milliers, souffrance au travail et des drames irréversibles, files d'attente des usagers, limitation de l'accès aux services publics pour les plus modestes de nos concitoyens !!!

En tant que représentants des personnels élus à la CAPL nous tenons à rappeler que ce que nous entendons combattre, c'est la logique de plus en plus perverse de ce système de notation dont la vocation est :

- d'établir un lien entre objectif et évaluation pour imposer une conception libérale du Service Public
- de diviser les personnels en développant concurrence, compétition et individualisme au détriment du travail en équipes
- de nuire au maintien des garanties collectives et aux principes d'égalité dans la Fonction Publique en privilégiant l'allégeance et la loyauté au gouvernement à la place de la qualité et de l'impartialité du service rendu à la collectivité.
- enfin, de laisser le champ libre aux pratiques discrétionnaires ainsi qu'à la démarche basée uniquement sur la culture de résultat, les indicateurs de performance et la rémunération au mérite.

Cette CAPL aura à traiter d'un nombre d'appels équivalent (à vérifier) à celui de 2010 soit cela confirme incontestablement la montée du mal être et l'exigence de respect et de reconnaissance des agents de la catégorie B et C au plan moral et pécuniaire.

La CGT Finances Publiques reste attaché à un système de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui permet d'obtenir des accélérations de carrière, mais basé sur des critères objectifs. L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière personnelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues du service .

L'appel de notre syndicat au boycott de l'entretien d'évaluation qui a été fortement suivi dans plusieurs services confirme le désaveu du système de notation actuel et d'ores et déjà celui du prochain dispositif.

Les élus CGT Finances Publiques réaffirment leur exigence d'un système de notation fondé sur la reconnaissance, dans la transparence, de la valeur professionnelle de tous les agents. C'est cette valeur professionnelle qu'ils s'attacheront à défendre au sein de cette instance en espérant que cette CAPL puisse remplir correctement son rôle.

Réponses de la Direction

En réponse à notre déclaration le Président de la CAPL pour justifier le retard dans la transmission des documents évoque encore une fois les bouleversements subis par l'équipe division RH.

Sur l'Isle en Dodon, Monsieur Eyrygnoux nous a fait savoir qu'il s'est rendu à l'appel d'offre lancé pour la création de la maison de services publics, en présence du Président du SIVOM. Il est bien prévu dans un an l'installation du poste de l'Isle en Dodon dans ces futurs locaux. **Il n'y a aucun projet de fermeture mais pas davantage d'engagement sur l'avenir.**

Le Président nous informe que Bagnères de Luchon sera pourvu lors de la prochaine arrivée d'agent dans le département. En attendant l'équipe de dépannage intervient dans ce poste. Une CAP devrait avoir lieu prochainement pour affecter 5 agents d'administration stagiaires filière gestion publique nommés dans le

département au 1^{er} décembre 2011 (3 externes et 2 internes). Ces stagiaires effectueront la formation théorique initiale auprès de l'ENFIP de Noisy le Grand à partir du 1^{er} octobre 2011.

Compte rendu de la CAPL de révision de la note des agents de la catégorie C

1 - Approbation des PV des CAPL du 10 juin et 8 juillet 2011 :

Il sera tenu compte de notre demande de modification, en conséquence, nous approuvons les deux PV.

2 – Recours de notation.

Dans le département 354 agents ont été notés – il y avait 254 consommant – 51 dossiers ont été bonifiés à trois mois et 77 à un mois.

La CAPL avait à examiner 11 recours, 6 émanaient des postes comptables et 5 de la Direction. La réserve disponible était de 4 mois.

4 dossiers ont obtenu une valorisation à + 0,02 (2 agents arrivés à l'échelon terminal ont obtenu + 0,02)
Aucun avis favorable à 0,06 pour un recours en CAP Nationale n'a été obtenu - 1 dossier est valorisé à + 0,01 – Pour 5 dossiers, les appréciations seront revues dans un sens favorable à l'agent avec pour un dossier deux modifications (une dans la description des fonctions et une dans l'avis du notateur final) – Pour un dossier un message sera transmis par la Direction au chef de service afin qu'une attention particulière soit portée lors de la prochaine notation. Cette proposition sera inscrite au PV de cette CAP.
La CGT a voté POUR chaque fois que la proposition de modification de la note ou des appréciations répondait à la demande de l'agent.

Compte rendu de la CAPL de révision de la note des agents de la catégorie B

1 - Approbation des PV de la CAPL du 8 juillet 2011 :

Il sera tenu compte de notre demande de modification, en conséquence, nous approuvons le PV.

2 – Recours de notation.

Dans le département 474 agents ont été notés – il y avait 469 consommant – 95 dossiers ont été bonifiés à trois mois et 140 à un mois.

La CAPL avait à examiner 9 recours, 6 émanaient des postes comptables et 5 de la Direction. La réserve disponible était de 7 mois.

3 dossiers ont obtenu une valorisation à + 0,02 – 1 agent arrivé à l'échelon terminal a obtenu + 0,02 et un avis favorable à 0,06 a été attribué pour un éventuel recours en CAP Nationale – Un autre dossier a obtenu un avis favorable à 0,06 pour un recours en CAP Nationale - 1 dossier est valorisé à + 0,01.
La CGT a voté POUR chaque fois que la proposition de modification de la note ou des appréciations répondait à la demande de l'agent.

Les élus CGT ont dénoncé le choix de la Direction de ne pas distribuer l'ensemble de la réserve.

La CGT a demandé qu'une discussion sur la situation de la Trésorerie du CHU soit inscrite à l'ordre du jour du CTPL du 19 septembre 2011, le débat n'ayant pu avoir lieu lors de cette CAP faute de temps. La Direction ne souhaite pas modifier l'ordre du jour aussi tardivement mais a accepté que le sujet soit abordé ce jour là.

Les différents corps de la DGFIP sont fusionnés depuis le 1^{er} septembre. De ce fait, les CAP locales et nationales se tiendront conjointement (filiales fiscale et gestion publique) jusqu'au 31 décembre 2011. Passée cette date, ce sont les représentants des personnels élus lors du scrutin du 20 octobre prochain qui siègeront.

Les élus CGT sont intervenus de manière combative et déterminée pour l'ensemble des personnels qui déposait un recours, ce qui a conduit plusieurs collègues à obtenir gain de cause.

Jeudi 20 octobre Elections professionnelles Je vote CGT Finances Publiques

Syndicat national CGT Finances Publiques • Case 450 ou 451 - 263 RUE DE PARIS 93514 MONTREUIL CEDEX • dgfip@cgt.fr • www.f
 Filière fiscale • Tél. : 01.48.80.16 • Télécopie : 01.48.70.71.63 • Salle CAP : 80.72 - 80.74 - 80.75 - 81.10 • Télécopie
 Filière gestion publique • Tél. : 01.48.18.81.56 • Télécopie : 01.48.51.99.65

Vos représentants au cours de cette CAPL

Catégorie C

Filière gestion publique : Ghislaine REMY et Béatrice SOULANE – expert : Jean-Marc SERVEL

Filière fiscale : Michaël CASAS et Dominique FICHTEN

Catégorie B

Filière gestion publique : Boris BEAUDOIN, Laurent BONNET et Jean-Marc SERVEL

Filière fiscale : Robert BLANCO, Alain FRATTINI et Maité SERENA