CAPL des 25 et 26 juin 2012
Recours de notation catégorie B

Déclaration liminaire

En préambule, les représentants des personnels CGT Finances publiques tiennent à souligner le travail et la disponibilité de l'équipe RH pour cette CAPL. En effet, malgré les suppressions d'emplois répétées, y compris dans les services de Direction, vous avez permis de réunir les conditions nécessaires pour **nous permettre de préparer sereinement la défense des droits et garanties des personnels.**

L'année 2011 est le dernier exercice à se dérouler dans le cadre du décret n° 2002-682. A compter du 1er janvier 2012, **la note chiffrée est supprimée**. L'évaluation professionnelle des personnels s'effectuera dans le cadre du décret n° 2010-888. L'entretien professionnel devient le critère de gestion des carrières (avancement, promotion, rémunérations, …).

La CGT Finances Publiques continue de dénoncer cette réforme, qui s'inscrit dans la continuité de celle déjà menée en 2002 : l'individualisation accrue des carrières et des rémunérations. La CGT ne peut que condamner le refus de la Direction Générale d'utiliser la possibilité prévue dans le décret de maintenir un système de notation en l'inscrivant dans les statuts particuliers.

Toulouse, le 25 juin 2012

Syndicat CGT Finances Publiques
Section de Haute Garonne
Centre Régional des Finances Publiques
Place Occitane
31039 Toulouse cedex
http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/
cgt.drfip31@dgfip.finances.gouv.fr

La notation est fondamentale. Elle constitue une garantie collective pour les personnels. Le système de notation de carrière représente un repère fixe par rapport à tous les personnels de même grade et même échelon et permet un recours sur des bases objectives.

Pour notre organisation syndicale, **la défense de la notation chiffrée constitue un élément de la lutte contre la culture de résultat**, la rémunération au mérite liée à la réalisation d'objectifs personnels fixés arbitrairement dans le cadre d'une politique marquée par la régression de la réalisation des missions, aggravant ainsi les injustices fiscales et les inégalités.

La suppression de la note chiffrée au profit de la seule évaluation instiguera entre l'agent et le chef de service, un contrat d'objectif cassant toute notion catégorielle. Toute référence nationale sera gommée. Les recours en notation seront réduits au bon vouloir des notateurs et des Directions. La rémunération et les promotions à la tête du client seraient institutionnalisées. L'agent serait placé dans une relation contractuelle avec son encadrement et se retrouverait plus vulnérable.

Au contraire de cette logique, **la CGT est pour un développement de la culture du Service Public, l'égalité de traitement et la garantie de la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent sur des critères objectifs.**

C'est pourquoi nous restons attachés à la notation et continuons à revendiquer une notation identique sur le plan national, statutaire tenant compte des moyens des services. Elle doit permettre une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents et assurer une véritable progression de carrière.

Au travers de l'examen de certains dossiers soumis à cette Commission, **c'est aussi l'état des services et celui des relations hiérarchiques qui transpirent.** Entre les suppressions d'emplois successives, la multiplication et la diversification des taches, l'accumulation des réformes et une formation insuffisante, les agents

subissent un niveau de pression inacceptable dans les postes et services du Département parfois aggravés par des comportements hiérarchiques inadaptés.

La Plan d'amélioration des conditions de vie au travail engagé depuis 2008 par la DGFIP, la création des DUERP, le récent dispositif de formation à la prévention et à la lutte contre la discrimination, la mise en place d'un tableau de bord de veille sociale ne serviront à rien face au mal-être des agents si la DGFIP ne réunit pas les conditions indispensables : **des créations d'emplois associées à un système de notation déconnecté d'une mise en concurrence malsaine des agents.**

Les agents qui demandent la révision de leur notation se sentent lésés malgré les efforts supplémentaires qu'ils ont fournis. Ils demandent à la Commission de corriger cette injustice. En ce sens, nous ne pouvons nous satisfaire de la faiblesse de la réserve attribuée au plan local. **La CGT Exige que la totalité de la réserve soit utilisée.**

Nous dénonçons l'hypocrisie de l'administration qui distribue pour des raisons de paix sociale « des + 0,01 » tout en sachant que cela ne génèrera aucune obligation pour l'exercice suivant (en raison de l'application de la Prime de Fonction de Rendement (PFR)). A ce sujet nous vous demandons de nous faire connaître le nombre d'attribution de + 0,01 en 2012 par filière.

Précisons aussi que sur cette CAP, des dossiers ont été déposés par des agents qui, suite au reclassement dans le NES, ne sont plus à des échelons terminaux. Leur bonification qui était à + 0,06 lorsqu'ils ne consommaient pas, baisse à + 0,02, voir + 0,01, alors qu'ils sont toujours considérés comme excellents. **Ces notes ne permettront pas à certains d'atteindre à temps l'échelon terminal pour en bénéficier dans le calcul de leur retraite.**

Le guide des travaux de la révision de la notation stipule clairement qu'il ne peut être fait référence dans le rapport contradictoire du chef de service à **un refus éventuel de l'entretien de notation.** Or, une case est prévue dans le compte-rendu initial, servie allègrement par les chefs de service. Cet élément figure donc clairement dans le

dossier de l'agent. Nous sommes bien loin des formations contre la discrimination assénées par la Direction.

La notation n'est pas un acte de gestion anodin, elle a une conséquence directe sur l'avancement de carrière. C'est pourquoi nous luttons contre la dérive de certains notateurs qui utilisent des arguments fallacieux (mise en concurrence des agents, référence aux années antérieures…) sans parfois en mesurer les conséquences. Certaines demandes de modification sont d'ailleurs approuvées par le notateur.

De même, nous vous demandons d'alerter les notateurs sur le fait de ne pas pénaliser les agents qui ont changé de service. **Nous démontrerons dans certains dossiers que nous allons évoquer, que les agents ont été victimes de leur changement d'affectation.**

Comme d'habitude, nous constatons que votre gestion et cette CAP se tiennent dans un contexte d'austérité de plus en plus palpable ; austérité dans le cadre des emplois lors de la CAP de mutation, austérité pour les promotions lors de la CAP avancement, **austérité aujourd'hui pour les bonifications.**

La CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre pour gagner sur les revendications et sur la plate forme revendicative unitaire comme indiqué dans le dernier communiqué commun des organisations syndicales des Finances Publiques.