



CAP Recours notation 2012 (gestion 2011) Contrôleurs principaux

DÉCLARATION LIMINAIRE

Le projet de loi de finances prévoit 20 milliards d'euros de hausses d'impôts et 10 milliards d'euros d'économies de dépenses. Dans ce cadre, le ministre de l'Economie et des Finances annonce que les crédits de Bercy vont diminuer de 4,3 % et les effectifs baisser de 2 500 agents entre 2013 et 2015, dont plus de 2 000 en 2013 pour la seule DGFIP.

Ce plan d'austérité doit satisfaire les exigences de l'Union Européenne et des marchés financiers. Cela aura des conséquences dramatiques sur l'emploi, les missions, les conditions de travail, les droits et garanties collectives. Les premières mesures gouvernementales de cette rentrée affichent une véritable continuité avec les politiques menées antérieurement. C'est pourquoi la CGT Finances Publiques se prononce pour le rejet de ce plan d'austérité.

Avec le traité européen sur la stabilité, la coordination et la gouvernance dans l'union économique européenne (TSCG) et le traité révisé sur le mécanisme européen de stabilité (MES), c'est à l'austérité perpétuelle que sont voués les peuples d'Europe. Sur un enjeu aussi crucial, refusant de consulter les citoyens, le gouvernement a fait ratifier ces traités par le parlement.

Parce qu'ils impactent la vie quotidienne des salariés, la place et le rôle des services publics, la CGT Finances Publiques a décidé de faire du combat contre ces traités un axe essentiel de son action.

La CGT réaffirme au contraire, que face à la situation dégradée que subissent la fonction publique et ses agents, il est indispensable de prendre des mesures d'urgence :

- ▶ arrêt immédiat des suppressions d'emplois et création des postes nécessaires ;
- ▶ augmentation de la valeur du point d'indice, mesure de justice et d'efficacité économique ;
- ▶ déblocage des moyens liés aux missions dans le cadre de l'arrêt de la RGPP et de ses effets dévastateurs.

Dans la Fonction publique, sur le jour de carence, les carrières, l'accès au 8ème échelon de la catégorie C, nous ne pouvons nous satisfaire des promesses de discussions car aucun engagement n'est pris.

Au contraire, M.Moscovici notre ministre annonce la poursuite des suppressions d'emplois au nom de la maîtrise des dépenses publiques et de l'ordre de priorité entre les ministères.

Quant aux promotions par tableau d'avancement, c'est la douche froide ! La révision à la baisse des taux prive des centaines d'agents de leur promotion cette année et **c'est scandaleusement honteux !!**

La réforme de carrière des cadres B avait déjà conduit à réduire le volume des promotions au grade terminal, par application du taux à une plage d'appel ré-

Montreuil, le 17 octobre 2012

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451
263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
● dgfip@cgt.fr
● www.financespubliques.cgt.fr
● Tél. : 01.48.18.80.16

duite. La baisse du taux aggrave encore cette situation, rendant encore plus difficile la possibilité pour tous les contrôleurs d'accéder à l'échelon terminal du corps. Si besoin était, cela justifie encore plus la revendication de la CGT pour une carrière linéaire avec un seul grade.

Suite à l'application du NES, le grade de contrôleur principal présente la spécificité cette année encore de n'avoir quasiment aucun agent dans l'échelon terminal. Tous les anciens contrôleurs principaux de 7^{ème} échelon ont été reclassés dans le 9^{ème} échelon, avec un maximum de trois ans d'ancienneté reportée. Pour réparer cette injustice et cet « écrasement » de l'ancienneté des plus anciens contrôleurs principaux, la CGT revendique toujours que tous les contrôleurs principaux qui avaient plus de 6 ans d'ancienneté dans l'ancien 7^{ème} échelon soient reclassés dans le 11^{ème} et dernier nouvel échelon.

Seule la satisfaction des revendications sociales et le renforcement de toutes les missions publiques permettront de sortir les pays européens de la crise.

A la DGFIP, les suppressions d'emplois annoncées une nouvelle fois comme un axe fort des choix d'austérité de la politique gouvernementale génèrent des situations de plus en plus insupportables dans les services en termes de dégradation des conditions de vie au travail et de qualité d'accomplissement des missions. La situation des effectifs atteint un degré insupportable dans les services, et nous en avons l'illustration dans nombre d'appels.

Notre CAP de 2^{ème} recours des appels de notation va statuer sur des modalités de notation issues du décret du 29 avril 2002 mais se situe dans une période charnière, avant une nouvelle réforme de la notation. Le décret du 28 juillet 2010 devrait remplacer celui de 2002 en janvier 2013. Il instaure un entretien professionnel au contenu différent de celui existant et préconise la suppression de la note chiffrée. En application de son article 1, la CGT Finances Publiques revendique le maintien d'une note chiffrée, en l'inscrivant dans les statuts particuliers des corps concernés.

Ce décret de 2010 supprime aussi les quotas pour l'attribution de réductions de séjour dans les échelons. Il permet techniquement de donner un mois de réduction à 90 % des agents notés. C'est loin d'être le choix de la DGFIP qui proposait dans ses premières fiches de réintroduire des quotas et de n'attribuer des réductions de séjour dans les échelons qu'à 60 % des agents, ce qui est totalement inacceptable.

Cette réforme de l'évaluation / notation s'inscrit dans un contexte général de remise en cause des garanties statutaires pour imposer la culture de résultats, la rémunération au mérite et l'individualisation des carrières, en s'appuyant sur les méthodes de management inspirées des pires exemples du privé.

Tout au contraire, la CGT reste particulièrement attachée à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Cela doit se faire au travers d'une notation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du service public rendu et des missions accomplies.

C'est pourquoi la CGT condamne cette réforme et revendique le maintien d'une note chiffrée assortie de l'attribution de réductions sans contingent.

Cette CAP présente la particularité d'être à mi chemin dans une gestion unifiée de la notation. En effet, la dotation globale des réductions a été répartie et les notations effectuées par filières, avec un mélange d'anciennes pratiques et de mesures harmonisées. Cette situation n'a pas été de nature à clarifier les choses, tant pour les notateurs que pour les agents notés.

L'exemple type en est l'application de la majoration de + 0,01 qui était attribuée de manière très différente dans les deux filières.

L'instruction pour 2012 est claire, et prévoit que cette majoration sans incidence sur la durée de carrière « **devra être interprétée comme avec un quasi-engagement d'attribuer l'année suivante une marge de + 0,02, si la manière de servir se confirme** ». Et pourtant, tant à la lecture des réponses des notateurs qu'à celle des PV de CAPL, on trouve des interprétations très variables sur ce sujet.

Nous souhaitons à ce sujet voir préciser quelle sera la position de la direction générale en cas d'attribution de + 0,01 aux recours nationaux soumis à nos débats.

Quant aux problèmes de santé, les absences syndicales, le temps partiel, la mutation, ainsi que certains postes peu valorisés, ils restent autant de facteurs qui pénalisent les agents.

Dans ces dossiers, nous retrouvons trop souvent comme argument que l'attribution de la note pivot n'est pas préjudiciable à l'agent. D'après les notateurs et les directeurs pendant les CAPL, un agent à la note pivot travaille normalement et a un avancement de carrière à la cadence moyenne. Cet argument n'est absolument pas acceptable.

En effet, malgré des restructurations incessantes et des conditions de travail totalement dégradées, la DGFIP ne pourrait s'enorgueillir d'aussi bons résultats sans l'implication personnelle et les compétences de ses agents, qui travaillent donc plus que normalement et devraient donc tous avoir un avancement de carrière accéléré.

Bien que l'entretien d'évaluation ne soit pas obligatoire, certains notateurs, dans leur réponse, font quand même état de la non participation de l'agent. Cela s'apparente à un effet minorant, totalement en contradiction avec le discours officiel de la DG.

Ensuite, d'année en année nous assistons à une dérive dans l'instruction des recours. Les directeurs fournissent de plus en plus des modèles de réponse, que l'on retrouve par des phrases en « copié-collé » qui s'appuient sur les articles 12 et 13 du décret de 2002 pour vanter les mérites comparés ... et la « pause technique » ou encore la nécessité de rotation, y compris pour les variations de + 0,06. Certains invoquent aussi les notations sur les dernières années, tout cela en contradiction avec le discours officiel sur l'annualité de la notation et la logique du décret de 2002.

En tout état de cause, nous dénonçons le déficit de transparence qui s'installe, car la quasi totalité des agents ayant présenté un recours national n'ont pas eu communication du rapport du directeur.

En ce qui concerne plus particulièrement les recours en CAPL, nous continuons à dénoncer comme tous les ans les mêmes dysfonctionnements, et ce dans les deux filières. L'harmonisation des mauvaises pratiques s'est faite plus rapidement que celle « vers le haut » promise aux agents lors de la fusion.

Les procès verbaux des CAPL en sont sans doute le plus bel exemple.

Pour leur grande majorité, ce ne sont que des projets rédigés unilatéralement par les directions, y compris sans prendre en compte les propositions d'amendements présentés par les secrétaires adjoints.

Depuis l'an dernier nous connaissons des modifications significatives des pratiques locales, tentant de remettre en cause l'existence d'un véritable dialogue contradictoire. La CGT n'accepte pas que la qualité des débats nécessaires en CAPL soit dénaturée, car cela revient à dénier aux représentants des CAPL leur rôle de défenseur des agents.

Autre exemple, la constitution de réserves pour les débats est révélatrice.

Si tous les recours portant sur une majoration de + 0,06 relèvent de la CAPN pour les agents de la filière gestion publique, il n'en est pas de même pour ceux de la filière fiscale. Et pourtant, un nombre certain de directions n'ont effectué aucune réserve de + 0,06 dans la filière fiscale. Ce qui pourrait se comprendre dans des directions ayant un très faible effectif de contrôleurs est totalement inadmissible pour des directions telles que les Bouches du Rhône, de la Gironde et du Nord.

Cela constitue une erreur de droit qui remet en cause le droit statutaire des agents de voir leur notation révisée après avis de la CAPL. Cette situation impacte fortement les requêtes des contrôleurs principaux de la filière fiscale, qui sont tous en échelon variable et pour lesquels 39 % de ceux soumis à notre commission concerne des agents ayant déjà + 0,02. C'est pourquoi la CAPN doit, en particulier quand il n'y avait pas de réserve en CAPL, jouer pleinement un rôle de deuxième recours. Cela sera très difficile, compte tenu de notre ridicule réserve constituée de 6 variations de + 0,06 pour tous les contrôleurs de la filière fiscale, sachant que les quelques mois disponibles pour les recours des contrôleurs de la gestion publique seront aussi insuffisants.

Enfin, certains présidents de CAPL refusent de modifier une note si l'agent n'a pas expressément chiffré sa requête, d'autres refusent la rectification du compte rendu d'évaluation ou du tableau synoptique. La méconnaissance de la carrière B conduit un président à évoquer l'accès au « 8^{ème} échelon par tableau d'avancement ». Quant au directeur du Nord, il reconnaît dans le PV de la CAPL que tout avis favorable à un recours doit être écarté. La palme revient sans doute au président du Maine et Loire qui précise que l'accès en contrôleur principal relève d'un changement de corps (sic) qui entraîne une nouvelle notation en rupture avec la précédente.

Sur le fonctionnement même de notre CAP, nous tenons à dénoncer les remises en cause des acquis obtenus en matière d'information des élus que nous avons perdus dans la fusion, et ce pour les deux filières :

- ▶ pour la gestion publique, nous n'avons plus de documents dématérialisés ni la fiche de synthèse remise aux élus ;
- ▶ pour la filière fiscale, l'état statistique et la liste des recours contiennent beaucoup moins d'informations (le service où l'agent exerce par exemple).

La CGT avait fait des propositions qu'elle renouvelle pour que les élus puissent scanner eux-mêmes les dossiers au lieu de les photocopier.

En conclusion, nous espérons pour la tenue de nos travaux sur les appels de note une écoute attentive de votre part pour répondre aux légitimes attentes des agents.