

CAP Locales Recours Évaluation

- **Contrôleurs**

- **Agents**

19 septembre 2013

Déclaration liminaire des élu-e-s CGT

Le 10 septembre 2013, des centaines de milliers de salariés étaient dans la rue et en grève pour lutter pour l'emploi, les salaires et le service public, et contre le nouveau projet de réforme des retraites présentés par le gouvernement. Loin de remettre en cause les mesures régressives de la réforme de 2010, mise en place par le précédent gouvernement, ce projet les valide et les aggrave. Les milliers de grévistes et de manifestants ont réaffirmé que d'autres solutions sont possibles pour l'avenir. Augmenter les salaires, revoir les exonérations de cotisations sociales patronales et développer l'emploi ... Autant d'exigences à gagner pour financer notre système de retraite et de protection sociale, que la CGT finances publiques 35 porte avec les agents.

Sur les missions de la Fonction publique, la CGT dénonce la politique que continue de mener le gouvernement sans la moindre concertation avec les organisations syndicales et sans aucune réflexion.

A la DGFIP, sur le plan national comme au plan local, cela nous fonde à réitérer auprès de tous nos interlocuteurs notre exigence d'arrêt des réformes, d'établissement d'un réel bilan contradictoire sur la fusion et d'ouverture immédiate des négociations sur l'ensemble des contentieux revendicatifs.

C'est ainsi que notre organisation alerte d'ores et déjà contre tous les reculs portés par la « modernisation de l'action publique » et la démarche stratégique. Dans la situation actuelle de grande précarité pour la population dans notre pays, ce n'est pas de recul de service public que nous avons besoin, mais au contraire d'un service public de qualité, de proximité et de pleine compétence.

Au plan local, sans attendre le comité technique local du 27 septembre, nous déclarons d'ores et déjà notre totale opposition aux projets annoncés de fermeture du service de publicité foncière de Vitré et de la trésorerie de La Guerche, comme nous combattons tous les projets que vous n'avez pas encore dévoilés et qui contribueront à faire reculer le service public dans notre département.

POUR LA CGT, DES MESURES CONCRÈTES SONT À PRENDRE IMMÉDIATEMENT :

- **Arrêt du déploiement de la démarche stratégique si chère à notre directeur général,**
- **Arrêt des suppressions d'emplois, comblement des postes vacants et recrutement à hauteur des besoins,**
- **Revalorisation du point d'indice,**
- **Appel systématique de toutes les listes complémentaires des concours dès 2014 !**
- **Arrêt des licenciements et plan de titularisation des personnels non titulaires.**

Aujourd'hui dans notre CAP, nous tenons à réaffirmer notre profond mécontentement après la CAP nationale de tableau d'avancement au grade de Contrôleur Principal. Absence de CAP locale, baisse des taux de promotion : tout contribue à un dialogue social dégradé. De plus, la CGT dénonce le fait que l'immense majorité des possibilités de promotion soit réservée de fait aux contrôleurs en fin de carrière, au détriment des collègues remplissant les conditions statutaires. Dans le système actuel, particulièrement contingenté, la CGT Finances Publiques a toujours affirmé son opposition au fléchage des agents en fin de carrière pour les promotions. Non parce qu'elle s'oppose à la promotion de ces agents, mais parce qu'elle revendique que les agents se situant à 6 mois de leur départ en retraite soient promus hors de tout contingentement dès lors que cette promotion est imminente. Cette mesure permettrait ainsi aux agents concernés la prise en compte de cette promotion dans la liquidation de leur pension, ce qui n'est pas nécessairement le cas aujourd'hui puisque nous savons que des collègues du département ont déjà pris leur retraite sans être certains de bénéficier de la mesure dérogatoire.

S'agissant de notre CAP qui va traiter des premiers recours après la réforme de la notation devenue évaluation, la CGT tient à faire part de ses désaccords. 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.

A l'évidence, cet exercice d'évaluation annuel du travail des agents ne remplit pas son rôle. Il ne génère qu'un sentiment d'injustice couplé à de l'incompréhension. Les agents n'y comprennent rien et beaucoup se plaignent de l'imbroglio qui se déroule de l'entretien jusqu'au recours en CAPL.

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 à l'avancement sans contingentement, dans le cadre d'une carrière linéaire avec un grade unique à l'intérieur de la catégorie.

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, le sens du service public et les compétences de ses agents, qui devraient donc tous avoir un avancement de carrière accéléré.

Enfin, la CGT réaffirme son soutien à la lutte menée par les agents des centres d'encaissement. Leur revendication de la réévaluation de leur prime industrielle est légitime et doit être entendue. Par l'absence de réponse à cette revendication pendant de longs mois, malgré l'action de mai et les demandes répétées du syndicat, la direction générale porte la responsabilité des conséquences de l'action en cours dans tous les centres d'encaissement. Il est urgent d'ouvrir les négociations, avec les agents et leurs représentants, sur la base de leurs revendications.

Rennes, le 19 septembre 2013.

En réponse aux déclarations liminaires, la direction par l'intermédiaire de M. Zoller a contesté notre vision de la démarche stratégique. Pour eux, elle s'inscrit dans la pérennité des missions et est imposée par les lois de finances. La proximité n'est pas seulement géographique grâce aux nouveaux moyens de communication, par exemple un bon service d'accueil téléphonique suffit... L'exemple cité, celui du CGSR, nous a fait bondir : nous connaissons les difficultés que rencontrent les agents de ce secteur et ceci ne peut que nous inquiéter sur l'avenir du service public ! Pour la CGT, les nouvelles technologies doivent être complémentaires, mais ne peuvent pas s'opposer à la « vraie » proximité et la remplacer. La direction justifie ses projets de fermeture de postes au prétexte des conditions de travail des agents. Là encore, nous sommes en total désaccord et nous combattons tous ces projets, dès le CTL du 27 septembre et au-delà.

La direction a reconnu les difficultés inhérentes à la nouvelle procédure et à l'application EdenRH, en déclarant qu'il n'y avait pas eu d'incidence notable sur le nombre des recours. Nous ne partageons pas cette analyse, car nous constatons que l'administration prend aussi en compte les recours hiérarchiques, procédure qui permet dans certains cas d'éviter les CAP. En effet, des agents ont « laissé tomber » après un refus au recours hiérarchique et d'autres y ont obtenu satisfaction. La CGT continue à revendiquer l'abandon de cette procédure de recours hiérarchique et à exiger que les CAP aient pleine compétence pour traiter les demandes des agents.

Quelques chiffres pour illustrer notre propos :

45 recours hiérarchiques (tous grades confondus), 26 seulement ont abouti à un recours en CAP locale, 9 avaient obtenu satisfaction, où sont passés les 10 autres ? Pour la CGT, la démonstration est donc faite que cette procédure aboutit bien à dissuader des agents d'aller en CAP pour défendre leurs droits.

Les élus CGT encouragent donc les agents à aller jusqu'au bout dans leurs recours lors des prochaines campagnes d'évaluation professionnelle. N'hésitez pas à nous contacter.

Bilan CAP locale des contrôleurs :

Nombre de mois mis en réserve pour la CAP : 14 x 1 mois, 3 x 2 mois

10 collègues ont fait un recours, sur les réductions d'ancienneté, les appréciations ou le tableau synoptique.

- 7 obtiennent satisfaction en CAP, totale ou partielle
- 3 n'obtiennent pas satisfaction.

Au final, ce sont 16 mois de « réserve » qui n'ont pas été utilisés et qui sont conservés pour l'année prochaine.

Les élus CGT défendaient 5 dossiers et ont obtenu satisfaction pour 4 d'entre eux.

Ils ont systématiquement voté CONTRE quand les agents n'obtenaient pas ce qu'ils avaient demandé et POUR quand ils obtenaient satisfaction.

Bilan CAP locale des agents :

Nombre de mois mis en réserve pour la CAP : 13 x 1 mois, 2 x 2 mois

La CAP a examiné 13 recours, sur les réductions d'ancienneté, les appréciations ou le tableau synoptique.

- 9 obtiennent satisfaction en CAP, totale ou partielle
- 4 n'obtiennent pas satisfaction.

Au final, ce sont 9 mois de « réserve » qui n'ont pas été utilisés et qui sont conservés pour l'année prochaine.

Les élus CGT défendaient 13 dossiers et ont obtenu satisfaction pour 9 d'entre eux.

Ils ont voté CONTRE quand les agents n'obtenaient pas ce qu'ils avaient demandé et POUR quand ils obtenaient satisfaction, sauf dans un cas, où ils ont partagé leurs voix entre POUR et ABSTENTION, la collègue ayant demandé 1 ou 2 mois et en obtenant 1.

**Pour construire ensemble l'action collective pour gagner,
Je me syndique à la CGT finances publiques**



Nom : _____ Prénom : _____

Grade : _____ Echelon : _____ Temps partiel : _____%

Poste ou service : _____

Adresse mail : _____

Date : _____

Signature : _____

A remettre à un militant CGT ou envoyer à CGT Finances publiques 35 – cité administrative – 35021 RENNES cedex 9