



CGT FINANCES PUBLIQUES De la GIRONDE

cgt.drrip33@dgrip.finances.gouv.fr

24, rue François de Sourdis
33060 Bordeaux cedex
☎ / fax 05 56 90 76 93

1° étage, Tour A Cité administrative
– Boite 85 33090 Bordeaux cedex
☎ 05 56 24 81 52 Fax 05 56 24 86 34

COMPTE RENDU CAPL A du 8/06/2015

Demandes de Recours

« EVALUATION PROFESSIONNELLE 2015 (année de gestion 2014) »

La CGT a lu une déclaration liminaire qui est jointe en annexe .
9 dossiers ont été examinés (contre 5 en 2014).

CONTINGENT DRFIP 33		
	VARIABLE	TERMINAL
EFFECTIFS CADRES A	209	93
CONTINGENT 1 MOIS (RED OU VAL)	109	49
ATTRIBUES	107	47
A ATTRIBUER EN CAPL	2	2
CONTINGENT 2 MOIS (RED OU VAL)	43	20
ATTRIBUES	42	20
A ATTRIBUER EN CAPL	1	0

Pour les agents en échelon variable (209 agents), les suites de l'évaluation 2015 sont les suivantes :

43 en cadencement normal
16 mentions d'encouragement
107 réductions d'1 mois
42 réductions de 2 mois
1 mention d'alerte

La direction communiquera ultérieurement la répartition concernant les collègues au 12° échelon (93 agents).

Nombre de recours préalables à l'autorité hiérarchique : 11

Suites : 10 rejets totaux, 1 rejet partiel ayant obtenu une réduction de 1 mois.

Nombre d'entretiens accordés par l'autorité hiérarchique : 0

Une fois de plus, la CGT a dénoncé l'échelon intermédiaire obligatoire de recours devant l'autorité hiérarchique qui est une mise en cause du rôle des élus, représentants du personnel.

Nous attirons tout spécialement l'attention des collègues à veiller à la cohérence qui doit exister entre les appréciations littérales, le tableau synoptique et la réduction accordée ou pas. En cas de discordance, ne pas hésiter à déposer un recours.

Nous constatons que la Direction a attribué cette année 16 mentions d'encouragement. Celles-ci ne sont plus du tout un engagement pour l'obtention d'une réduction l'année suivante. Aussi, nous invitons les collègues concernés à ne pas s'en satisfaire, et à bien veiller à l'évolution de la reconnaissance de leur valeur professionnelle.

Les élus CGT restent à la disposition de chacun(e)

Cécile SIAD 05 56 90 76 50

Yves SANCHEZ 05 56 01 67 72

.....



**CGT FINANCES PUBLIQUES
de la GIRONDE**

cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr

1^o étage, Tour A Cité administrative
– Boite 85 33090 Bordeaux cedex
☎ 05 56 24 81 52 Fax 05 56 24 86 34

24, rue François de Sourdis
33060 Bordeaux cedex
☎ / fax 05 56 90 76 93

Monsieur le Président,

Pour la CGT Finances Publiques, le système actuel d'évaluation s'oppose à une juste appréciation du travail et des qualités mises en œuvre par les agents, et crée, par sa mise en œuvre, un véritable découragement pour l'agent évalué.

Par l'introduction d'une obligation à un recours devant l'autorité hiérarchique avant de saisir la CAPL, assortie de la possibilité pour les agents d'être reçus en entretien, l'administration a non seulement alourdi la procédure d'appel, y mettant ainsi un frein supplémentaire, mais elle a en outre largement remis en cause le rôle et la place des élu-es du personnel dans le cadre de la défense collective des agents.

Plus largement, pour la CGT, l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle au sein d'un travail collectif, et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues. Ces critères constituent bien souvent la seule motivation de rejet des demandes en « réparation » de nos collègues, sans éléments objectifs apportés par l'administration et sans tenir compte de la situation réelle de l'agent.

L'appréciation de la valeur professionnelle 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.

Dans ce sens, le système d'évaluation introduit une logique d'objectifs et de résultats qui est en opposition avec celle du service public. Cette notion relève de l'entreprise privée et est contraire à l'intérêt commun.

Ce système limite aussi le rythme de prises d'échelon. Il impacte l'évolution de la rémunération et parfois aussi le niveau de retraite des agents. De ce point de vue, il diminue le pouvoir d'achat des agents déjà mis à mal par le gel devenu permanent de la valeur du point d'indice.

Sur fond de restructurations, de suppressions d'emplois, de réductions des politiques publiques, l'organisation du travail génère mal être et souffrance. Notre ministère et la DGFIP s'arc-boutent dans une attitude de déni total. Ils contestent la réalité de cette progression et avancent l'idée de « raisons extérieures » aux risques psychosociaux. Pire, les DDFIP et DRFIP vont jusqu'à considérer leurs « démarches stratégiques

» comme autant d'actions améliorant les conditions de vie au travail !

Suicides, épuisement professionnel, crises de nerfs, conflits entre collègues, écrêtement de milliers d'heures, forte augmentation des comptes épargne temps... Dans les sections syndicales, les militants sont débordés par les sollicitations des agents. On assiste ainsi à une explosion sans précédent de la souffrance au travail.

Ce phénomène n'est pas près de ralentir (nous ne parlons même pas d'arrêt...). Toutes les lignes budgétaires des missions se trouvent impactées en négatif sans aucune exception.

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. 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 variations de notes.

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

La CGT Finances Publiques revendique :

- la suppression du système d'évaluation mis en place par le décret de 2002 et aggravé par celui de 2007 ;
 - un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;
 - une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; la CGT Finances Publiques condamne le refus de la DGFIP d'utiliser l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers ;
 - la suppression de toutes formes de contingentement et l'attribution dès l'année N de l'intégralité des dotations. Chaque possibilité de réduction d'ancienneté constitue en effet une économie faite sur le dos des agents ;
 - un autre dispositif d'attribution des mentions :
 - La mention d'encouragement ne doit pas être généralisée, et doit impliquer un quasi engagement à l'obtention d'une réduction d'ancienneté l'année suivante ;
 - La mention d'alerte doit être utilisée pour préserver les agents d'une majoration d'ancienneté sans signe avant coureur ;
 - le maintien de deux niveaux de recours, en CAPL préparatoire et CAPN de pleine compétence ;
- la suppression du niveau du recours hiérarchique, avec l'utilisation de la réserve avant même la consultation des CAP. Il s'agit là d'une remise en cause de la représentativité et d'une rupture d'équité dans le traitement des agents. Le rôle de contrôle des élus est, pour la CGT, un gage de transparence et de défense des intérêts individuels et collectifs des agents.

