

COMPTE RENDU CAPL A

du 28 juin 2017

Recours sur l'évaluation 2016

Déclaration liminaire CGT 47

1) Concernant le premier point de l'ordre du jour qui est l'approbation du nouveau règlement intérieur.

Lancé dans une course force à la destruction de toute la DGFIP, le directeur général a désormais choisi de s'attaquer au dialogue social en diminuant les temps de préparations en CAP national et en ne prenant plus en charge les frais des élus suppléants dans les CAP et Comité techniques locaux.

Après les élections professionnelles de 2014, auxquelles les agents de notre administration ont montré leur attachement par une forte participation de 86%, la DGFIP balaie d'un revers de la main le fonctionnement de toutes les instances représentatives. De plus, bien qu'un sursis ait été accordé au niveau national jusqu'à la fin de ce mandat, celui-ci a été refusé au niveau local, bafouant ainsi chaque vote exprimé.

La Direction Générale veut retirer de façon totalement unilatérale et brutale aux représentants et élus des personnels les moyens d'assurer correctement leurs mandats. **Le rôle des élus consiste non seulement à défendre les droits, à garantir le respect des règles, mais aussi à vérifier que la DG ne commet pas d'erreurs dans l'application des règles statutaires et de gestion. Les élu(e)s s'attachent à informer et à défendre l'ensemble des agents de la DGFIP qui font appel à eux, qu'ils soient syndiqués ou non.**

Dans un contexte où, faute de moyens humains suffisants dans les services RH, les représentants des personnels conseillent de plus en plus les agents, ce recul est un vrai danger pour eux ! Si les organisations syndicales sont affaiblies, qui pourra les renseigner correctement quand les services RH seront délocalisés et regroupés prochainement en pôle RH ?

Pour la DG, un seul objectif : ne plus « perdre de temps » à écouter les élus défendre les droits des agents alors même que les dossiers de souffrance au travail et les difficultés rencontrées par les collègues ne cessent d'augmenter. Cette souffrance au travail n'est d'ailleurs souvent pas signalée comme elle le devrait, en partie par craintes de représailles de la hiérarchie.

Avec cette dégradation délibérée et programmée du dialogue social, ce sont d'énormes difficultés qui se présenteront pour les représentants des agents : que ce soit pour défendre les droits à mutation, à avancement, à recours contre l'évaluation et, plus généralement, pour défendre les conditions de vie au travail et les missions.

À travers cette attaque, c'est aux agents, à leurs droits et aux missions que le Directeur général s'en prend aujourd'hui ! Si demain, les organisations syndicales sont réduites au silence, ce sont les agents qui seront contraints de se taire !

Car à travers leurs représentants ce sont bien les agents, leurs règles de gestion, leurs droits et garanties, que vise la DG : Sans CAP préparées dans de bonnes conditions, il sera bien plus simple pour la direction d'imposer des mobilités forcées et une gestion toujours plus opaque.

En mode décomplexé, affichant un mépris assumé du dialogue social, Bruno PARENT bouleverse ainsi le fonctionnement de nos comités techniques et de nos CAP EN COURS DE MANDAT !!! Tous les enfants vous le diront : **changer les règles du jeu avant la fin de la partie, c'est purement et simplement de la triche !**

Les élus CGT de la DDFIP du Lot et Garonne sont stupéfaits par de telles méthodes, indignes d'une administration qui ne se respecte donc même plus elle-même.

Et vous, monsieur le Président, vous qui devez obtempérer et changer le règlement intérieur en cours de route, vous qui avez ordre de le faire adopter en l'état, vous qui vous trouvez dans une situation inconfortable face aux représentants du personnel aujourd'hui, qu'en pensez-vous ?

Pour la CGT Finances Publiques du Lot et Garonne, le droit à être défendu n'est pas négociable !

Pour ces raisons, **notre section syndicale** condamne et refuse les propositions faites sur le dialogue social. Elle ne portera pas la responsabilité de ces reculs de nature à remettre en cause le droit des personnels à être correctement défendus et représentés.

*C'est pourquoi la **CGT Finances Publiques du Lot et Garonne** a décidé de boycotter cette CAPL lors de sa première convocation, et d'alerter les personnels sur les choix dangereux faits par la Direction générale. **Par ailleurs, elle refuse également de rentrer dans une pseudo concertation factice qui consisterait à devoir valider en cours de mandat un nouveau règlement intérieur qui n'a pas lieu d'être !***

2) Concernant le deuxième point de l'ordre du jour qui est le recours sur l'évaluation 2016.

L'année 2016 fut marquée par le passage en force du protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) rejeté par la majorité des organisations syndicales représentatives. PPCR conduit, entre autres, à de nouvelles régressions en termes de déroulement de carrière et de reconnaissance des qualifications.

L'administration entend bien utiliser la reconnaissance de « la valeur professionnelle » pour revoir complètement la logique de l'avancement d'échelon et de grade, ainsi que les modalités de promotion de corps en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et des rémunérations avec la mise en place du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Une des mesures de PPCR est l'instauration dans la Fonction Publique d'un cadencement unique d'avancement d'échelon, prévue par l'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié et l'article 148 de la loi de finances pour 2016. C'est la fin de l'avancement accéléré d'échelon au sein de chaque grade avec la suppression des réductions/majorations d'ancienneté à partir de l'année prochaine pour la catégorie A.

*La **CGT Finances Publiques** a toujours affirmé son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous les éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières. 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** rappelle également que la procédure du recours hiérarchique dépossède les CAPL de leur rôle sans avis des élus, laissant une place à l'arbitraire et au discrétionnaire. Elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne. Elle en décourage de nombreux de faire valoir leur droit à la révision de l'évaluation professionnelle. Aucune motivation des décisions suite à recours hiérarchique n'est apportée aux collègues. Nous demandons donc la suppression du recours hiérarchique.*

*La **CGT** s'est opposée au système d'évaluation mis en place par le décret de 2002 (abrogé par le nouveau décret 2010-888 du 28 juillet 2010) et revendique :*

1) un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle, et qui prendrait en compte la dimension collective du travail. Il doit être établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;

2) une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littéraire.

*Dans cette logique, la **CGT** est opposée à l'entretien professionnel qui a pour objectif plus ou moins déguisé de casser les solidarités, exacerbant ainsi les tensions générées par les suppressions et vacances d'emplois.*

Et les nouvelles mesures, conséquences de PPCR, ne feront qu'aggraver cette logique destructrice.

*La **CGT Finances Publiques** rejette donc cet entretien professionnel qui n'est plus un outil de reconnaissance de l'implication et du savoir-faire de l'agent, mais devient le mètre-étalon de l'adhésion aux réformes et du savoir être.*

Réponse de la Direction à la déclaration liminaire

Concernant le règlement intérieur la présidente de la CAPL, Mme SIRE, indique qu'il s'agit d'une harmonisation nationale des règles par rapport aux règles dérogatoires qui étaient jusqu'à présent appliquées à la DGFIP.

Mme Sire indique ne pas être d'accord avec notre déclaration liminaire concernant l'absence de dialogue avec les agents. Elle estime qu'au niveau local le dialogue professionnel avec les agents est de bonne qualité et que le service des RH reste à l'écoute et est alerté rapidement de toute situation particulière et sensible.

Approbation du règlement intérieur actualisé le 1^{er} janvier 2017

La Direction rappelle donc qu'à partir des prochaines CAPL les frais de déplacement des élus suppléants ne seront plus remboursés.

Vote CAPL : Pour : Administration

Contre : Solidaires et FO

Refuse de participer au vote : CGT

Recours sur l'évaluation 2016

DKM mis en réserve au niveau local pour les inspecteurs : 1 mois

Un inspecteur a présenté un recours sur son évaluation, tant sur l'appréciation du compte rendu que sur l'attribution de réduction d'ancienneté

A l'issue de la discussion avec la Direction, cet agent n'obtient aucune modification de ses appréciations et de sa notation.

Pourtant, comme l'a reconnu la présidente, ce dossier est excellent. Au final, il semble surtout qu'elle ne semblait pas en mesure de pouvoir proposer autre chose que ce qui avait été validé au préalable par le directeur : dès lors quelle utilité pour la CAPL ? Et quelle place pour le dialogue social local dont elle a fait l'apologie pourtant en réponse à notre déclaration ?

Au vu de son impuissance et du contexte particulier de ce dossier, la Présidente a laissé entendre que ce recours devrait être évoqué « ailleurs » (en CAPN) pour lui permettre d'obtenir gain de cause.

Par ailleurs, l'hypothèse d'une discrimination a été évoquée. Ces faits ne pouvant être prouvés à ce stade, et l'agent n'ayant produit aucun signalement à ce jour, il convient de manier ce sujet avec une grande précaution. Comme l'a souligné la présidente, de tels faits, s'ils sont avérés, seraient très graves.

***COMMENTAIRES :** La CGT Finances Publiques du Lot et Garonne rappelle qu'elle est particulièrement attentive aux questions liées aux discriminations et/ ou au harcèlement sous toutes ses formes, et invite formellement toute personne subissant de tels faits à la contacter. Les militant(e)s de la section garantissent bien évidemment la plus grande discrétion sur ce sujet.*

Vote sur la proposition de la direction de maintien en l'état de l'évaluation

Vote CAPL sur les appréciations : Pour : Administration

Contre : CGT + Solidaires

Abstention : FO

Vote CAPL sur la réduction d'ancienneté : Pour : Administration

Contre : CGT + Solidaires

Abstention : FO

Vote sur la demande de l'agent de modification de son appréciation et de sa réduction d'ancienneté

Vote CAPL sur les appréciations : Pour : CGT – Solidaires - FO

Contre : Administration

Vote CAPL sur la réduction d'ancienneté : Pour : CGT – Solidaires - FO

Contre : Administration

Séageait pour la CGT : Béatrice GRIMAL – Expert : Olivier Guillemain