

Déclaration liminaire aux C.A.P. locales de recours en révision du compte rendu d'entretien professionnel 17 et 19 septembre 2013

La participation de 370 000 salariés, du privé comme du public, à près de 200 rassemblements et manifestations le 10 septembre dernier, démontre qu'ils ne se résignent pas à la baisse des pensions, à l'allongement de la durée de cotisations et à tout nouveau recul.

Cette première mobilisation contredit l'échec pronostiqué par les défenseurs de ce cinquième plan de retraite en 20 ans.

Si le projet actuel n'est plus tout à fait celui qui avait été annoncé dans un premier temps (remise en cause du calcul de la pension sur les 6 derniers mois, augmentation de la CSG notamment), c'est principalement en raison du rejet de ces mesures et l'annonce de cette mobilisation à la rentrée.

Le projet de loi sera prochainement déposé au Conseil des Ministres, la CGT estime absolument nécessaire le renforcement de la mobilisation de tous les salariés.

A la DGFIP, le Directeur Général a rendu publique le 9 juillet dernier sa démarche stratégique. Le contexte dans lequel elle s'inscrit, c'est la poursuite des suppressions d'emplois avec un budget pour l'année 2014 qui prévoit, notamment, 2564 suppressions d'emplois à Bercy (25 000 depuis 2002!) et la réduction drastique des dotations budgétaires.

La démarche stratégique, c'est le transfert de missions aux directions régionales qui seront dotées de pouvoirs étendus, la dématérialisation généralisée (« le tout numérique »), la concentration du réseau, les pôles en tout genre, le travail à distance, le recul de l'accueil, la remise en cause des droits des agents.

La CGT Finances Publiques condamne la démarche stratégique et exige son abandon.

Concernant le point à l'ordre du jour de cette CAP, le recours en révision, nous rappelons notre attachement à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit se faire au travers d'une notation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du service public rendu et le travail réalisé.

Nous condamnons tout système de notation/évaluation lié au culte de la performance et à la réalisation d'objectifs fixés arbitrairement dans le cadre d'une politique marquée par les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail et de l'accomplissement des missions.

Pour la CGT Finances Publiques, la mise en place de l'entretien professionnel 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.

Pour la CGT c'est la question de la reconnaissance professionnelle des agents qui se pose.

L'examen des recours nous amène à faire plusieurs constats d'ordre général:

- ♦ La très grande disparité dans la rédaction de l'appréciation générale d'un chef de service à l'autre , d'une filière à l'autre ;
- ♦ le contingentement qui pénalise des agents qui mériteraient d'être récompensés ;
- ♦ L'application à la lettre de l'utilisation avec parcimonie de « l'excellent » dans le tableau synoptique ; ce qui pour les agents constitue un recul par rapport aux notations antérieures et a beaucoup choqué notamment concernant le sens du service public, qui se trouve en recul par rapport à l'an dernier pour beaucoup de dossiers

La CGT Finances Publiques rappelle également que la procédure du recours hiérarchique n'est pas acceptable en l'état :

- elle dépossède les CAP de leur rôle en permettant l'attribution de réductions d'ancienneté 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. La CGT réitère donc sa demande que cette étape ne soit que formelle sur les demandes de réductions d'ancienneté, et que les arbitrages soient systématiquement renvoyés aux CAP compétentes.

La procédure d'évaluation-notation actuelle participe directement au malaise qui se développe dans les services. Dans un contexte de recul des garanties collectives, cette campagne accroît la pression individuelle et génère l'incompréhension, un profond sentiment de dévalorisation et d'injustice chez les collègues.

C'est dans ce contexte que se déroule l'évaluation des agents à qui on demande toujours plus et sur qui s'exercent les pressions hiérarchiques les plus fortes. Vous devez en tenir compte dans le traitement des recours, Madame la Présidente. En clair, vous devez jouer le rôle d'arbitre qui vous est imparti dans cette CAP.

Pour notre part, nous abordons ces CAP locales dans un état d'esprit à la fois combatif, respectueux des règles statutaires et dans l'intérêt des agents.