

«Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas que les choses sont difficiles » -Sénèque

Albi. Auch. Cahors. Carcassonne. Mende. Montpellier. Nîmes. Perpignan. Rodez. Tarbes. Toulouse

SPECIAL COMPTE RENDU de la CAPL n°1 et du CTL Séances du mardi 18 juin 2019

CAP LOCALE n°1 : mouvement local A et demande de révision du compte-rendu d'entretien professionnel

Préalablement à l'examen de l'ordre du jour, les élus de Solidaires ont donné lecture de la déclaration liminaire figurant en pages 6 et 7.

En réponse à cette déclaration liminaire, ainsi qu'à celle de la CGT, M. BIGNON, assisté de M. GOUIN DE ROUMILLY, AFiP et de Mme GRENADIN AFiPA, n'a pas souhaité comme à son habitude répondre sur les décisions politiques et les choix du Gouvernement, en précisant que notre motion sera transmise à l'Administration Centrale.

Mouvement A au 1.09.2019

Le mouvement est dans la moyenne des dernières années en terme d'arrivées d'inspecteurs cette année : 17 apports extérieurs (15 en 2018, 19 en 2016, 12 en 2015 – exception en 2017 : 36 arrivées avec la création de la BPAT et le rattachement de certaines BDV-), pour 10 départs la différence étant liée essentiellement aux départs en retraite et aux promotions (IDIV). A noter que certains collègues en formation (examen professionnel, liste d'aptitude) n'arriveront qu'au 1.01.2020.

Il a été fait en tenant compte strictement de la règle de l'ancienneté. Toutefois, le fait que le Directeur ait gelé 2 emplois en BIV (4ème et 5ème Brigade à TOULOUSE) avant d'élaborer le mouvement entraîne le fait que certains agents auraient pu obtenir une nouvelle affectation en local et que des collègues arrivant de l'extérieur notamment à la BPAT seront bloqués de ce fait pendant 2 ans compte tenu de la nouvelle règle. Nous avons dénoncé cette situation en demandant des modifications en séance, ce qui n'a pas été accepté, M. BIGNON renvoyant au réexamen de la situation l'année prochaine pour les agents n'ayant pas obtenu satisfaction au titre du mouvement interne seulement.

La Direction a accepté de prendre en compte une demande tardive de modification de brigade sur MONTPELLIER (demande de permutation de 2 agents ne lézant aucun autre agent), que nous avons appuyée en séance.

Les deux inspecteurs antérieurement affectés « ALD résidence » conservent leur affectation provisoire de l'année passée, de même que ceux en situation de détachement, un inspecteur ayant par ailleurs demandé la fin de son détachement et l'ayant obtenu.

La situation globale des effectifs A de la DIRCOFI avant prise en compte du temps partiel (environ 4 agents équivalents temps plein quand même ...) est de -3 inspecteurs. Tous les services sont à l'équilibre à l'exception des suivants :

- CAHORS (BIV 16) :- 1
- TARBES (BIV 8) : -1
- TOULOUSE : BIV 2 (-2) et BIV 5 (-2)

Les services de Direction disposent quant à eux de + 5 inspecteurs par rapport au TAGERFiP ; nous avons demandé à nouveau des implantations d'emplois, pour faire face à l'augmentation, dans les divisions, des charges liées notamment à l'activité supplémentaire depuis le 1.09.2017, faisant suite au redéploiement d'emplois de vérificateurs de BDV en BIV et

à création de la BPAT, et plus récemment la garantie fiscale et l'extension de la procédure de visa. M. BIGNON a fait une demande en ce sens à la DG, mais cela se fera à effectif constant (au mieux !)

Nous avons demandé en séance à la Direction de nous fournir dorénavant l'état de la situation nette des emplois avant mouvement et après mouvement dans le cadre des travaux de la CAP, par service, après le mouvement en poste fixe, affectation des ALD et détachements, afin d'avoir une vision d'ensemble claire des différents éléments à prendre en compte avant la tenue de la CAPL.

Vote :
Administration : 3 pour
Solidaires Finances Publiques : 3 contre (explication de vote donnée en séance : aucune remise en cause du mouvement technique qui respecte la règle de l'ancienneté, mais vote « contre » compte tenu notamment du gel des postes, de la situation globalement déficitaire des emplois A, B et C au plan national et des futures règles de mutation que l'Administration entend imposer au 1.01.2020)
CGT Finances Publiques : 1 abstention

Demande de révision du compte-rendu d'entretien professionnel

Après plusieurs années sans demande en ce sens, la CAPL a été amenée à traiter un dossier défendu par la CGT. Le Directeur n'a aucunement souhaité modifier l'évaluation initiale.

Vote en faveur de la demande en révision de l'agent
Administration : 3 contre
Solidaires Finances Publiques : 3 pour
CGT Finances Publiques : 1 pour

Les élus de Solidaires Finances Publiques de la DIRCOFI ayant participé à cette séance :

Jean-Claude ARSEGUEL	BEP TOULOUSE	05 61 10 66 53	Titulaire
Patrice ATTONATY	1 ^{ère} BIV TOULOUSE	05 61 10 66 22	Titulaire
Nathalie HUMBERT	DIRECTION TOULOUSE	05 61 10 66 93	Titulaire
Barbara CHEZE	BEP TOULOUSE	05 61 10 66 93	Suppléante

COMITE TECHNIQUE LOCAL

Convoqué à 13 heures 30, le Comité technique local (CTL) s'est tenu sous la présidence de M. BIGNON, assisté de M. GOUIN DE ROUMILLY, AFIP, ainsi que de Mme GRENADIN, AFIPA.
Des sujets divers à l'ordre du jour : accompagnement des vérificateurs sur l'aspect relationnel du contrôle fiscal, productions du groupe de travail de la DIRCOFI sur les EC, observatoire interne et tableau de bord des conditions de vie au travail 2018, plan annuel de prévention -DUERP 2018/2019 et comme d'habitude ... de nombreuses questions diverses ... Focus ☐

Préalablement à l'examen de l'ordre du jour, les représentants de Solidaires Finances Publiques ont donné lecture de la déclaration liminaire suivante :

« Monsieur le Président,
Nous aurions pu, comme à l'accoutumée, vous remettre puis vous déclamer une déclaration liminaire fleuve, retraçant le maelström des grandes difficultés liées aux projets gouvernementaux du moment dans le monde de la Fonction Publique et du contrôle fiscal ; elles sont immenses et jettent nos collègues dans un profond désarroi, une perte du sens de leur mission.
Nous aurions pu.
Vous nous auriez répondu poliment, comme à l'accoutumée, que vous ne pouvez pas répondre sur les décisions politiques, après quoi vous auriez tenté avec plus ou moins d'insistance, de justifier les « réformes » (en fait : contre-réformes au sens étymologique), qui nous sont imposées à tous.
Vous l'auriez fait.

Alors une fois n'est pas coutume, au lendemain des épreuves de philosophie au baccalauréat, notre déclaration liminaire sera courte, mais éclairante.

Oui, une fois n'est pas coutume car ce qui relève du militaire n'est naturellement pas inscrit dans les gènes de notre histoire syndicale, nous reprendrons à notre compte les termes du Chef d'État major des Armées le Général De Villiers qui déclarait en juillet 2017 après avoir remis sa démission à E. Macron pour de profondes divergences de vue, notamment budgétaires et aussi après avoir défendu les femmes et les hommes dont il avait la responsabilité et qui étaient sous ses ordres, face à ce qu'il considérait alors comme une forfaiture :

" La vraie loyauté consiste à dire la vérité à son chef . La vraie liberté est d'être capable de le faire, quels que soient les risques et les conséquences "

Nous vous laissons méditer ces affirmations. »

I-ACCOMPAGNEMENT DES VERIFICATEURS SUR L'ASPECT RELATIONNEL DU CONTROLE FISCAL

Ce dispositif est initié par la cellule nationale de médiation sociale, qui a recruté un vérificateur à mi-temps. L'idée est de mettre en place des ateliers d'échanges des bonnes pratiques en la matière, sur la base du volontariat au mois d'octobre prochain (7 personnes par atelier). La Direction indique attendre beaucoup de ces ateliers. Nous avons rappelé que même si dans l'absolu certains collègues peuvent ressentir le besoin d'échanger avec d'autres leur besoin en matière de relationnel avec le contribuable, reste qu'au fil des enquêtes liée à la veille sociale ces dernières années, les agents expriment plus de stress vis à vis de la hiérarchie de non-proximité que vis à vis des contribuables ...

II-PRODUCTION DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA DIRCOFI SUR LES EXAMENS DE COMPTABILITE

L'étude présentée permet de constater que notre DIRCOFI s'est bien approprié la nouvelle procédure (213 EC depuis le 1.01.2017), sans dégrader selon la Direction les résultats financiers. Le délai moyen est de 78 jours, contre 155 pour les VG, ce qui est mis en avant comme un point positif.

L'objectif de 15 % d'affaires simples (EC et 3909en CSP) a été dépassé (20%), il n'y a donc pas matière à accentuer la msie en œuvre de ce type de procédure, l'accent devant être mis plutôt sur les VP-VS (15 % actuellement contre 20 % attendus).

III- OBSERVATOIRE INTERNEET TABLEAU DE BORD DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL 2018

Beaucoup de tableaux de chiffres et de diagramme qui inspirent à la DIRCOFI comme ailleurs une dégradation de bien des items.

La synthèse est très évocatrice et suffit à elle-même :

DCOFI SUD-PYRENEES /DIRCOFI

103

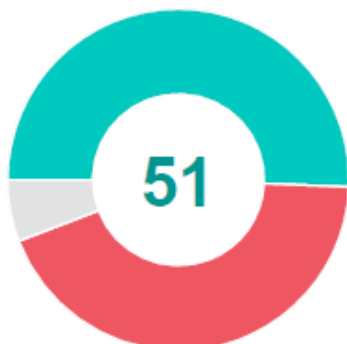
Répondants

49%

Participation

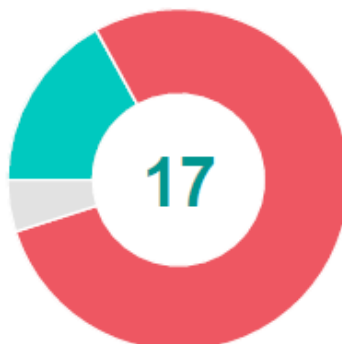
SATISFACTION

de travailler au sein du ministère



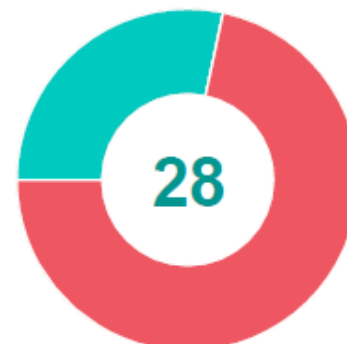
OPTIMISME

concernant son avenir au sein de la direction



MOTIVATION

dans le travail au quotidien



XX %St positif ■ %St positif ■ %St Négatif ■ %Ne sait pas

IV- PLAN ANNUEL DE PREVENTION- DUERP 2018-2019

Nous avons rappelé le vote au CHSCT de Haute-Garonne des élus de Solidaires (réservé).

L'inspecteur ISST y est intervenu pour marquer son étonnement face aux 79 lignes de RPS mentionnées par les agents sur les différentes résidences.

Il a signalé que faire une évaluation des risques sur un plan de prévention n'a de sens que si on agit au niveau des directions, ce qui a été rappelé par la note du Ministère d'orientation 2019 (« la prévention des risques psychosociaux doit demeurer une priorité. Dans ce cadre il, est rappelé l'importance de privilégier les mesures de prévention organisationnelles ... »).

Nous avons indiqué et salué le travail très important de recueil des risques et de synthèse effectué par la Division RH, mais souhaité que la dimension prévention des risques sociaux soit davantage prise en compte, au-delà des mesures préconisées par le plan annuel de prévention.

V- QUESTIONS DIVERSES

► A l'initiative de l'Administration

- Alimentation directe des listes MRV en brigade

Une expérimentation sera menée sur les 13ème et 14 ème BRV à NIMES à partir du tissu fiscal du GARD. Le Direction viendra présenter sur place son projet MARDI 25 JUIN.

Les listes MRV seront adressées directement aux brigades pour ce que la Direction appelle « un lever de doute » et ne seront plus du tout adressées aux PCE qui se recentreront uniquement sur une programmation à partir de l' « évènementiel ». Un process est à définir pour mettre en œuvre ce niveau circuit, le but étant que les brigades fassent directement de la programmation à partir de ces listes (avec pour idée de tendre vers 2 fiches rédigées pour 10 lues) puis transmettent les fiches à approfondir à la BEP pour enrichissement.

Une première liste de 100 affaires va leur être adressée prochainement.

Des expérimentations du même type sont menées dans 5 autres DIRCOFI.

Nous avons initié un large échange sur ce thème de la programmation à partir des fiches MRV et les résultats financiers très décevants de ce type de programmation. Le Directeur a reconnu cet état de fait pour les premières listes mais affirme que ce n'est plus le cas et qu'à l'avenir cela va encore s'améliorer, sans pour autant nous convaincre.

Il ne veut pas entendre que la programmation humaine est remplacée par une machine, considère qu'il y aura toujours une place pour les PCE et les BEP pour la programmation, mais ne peut s'engager sur l'avenir qui dépend d'orientations nationales.

Pour nous, à coup de géographie revisitée (fusion de services) et de plans massifs de suppressions d'emplois d'ici 2022 ces services sont très fortement menacés dans leur configuration actuelle et nous avons cité comme exemple la BEP de la DIRCOFI NORD en passe d'être en partie démantelée, ce que le M. BIGNON a semblé découvrir, se voulant rassurant et affirmant que chaque BEP avait sa propre organisation.

Il faut aussi prendre en compte la charge de travail supplémentaire pour les brigades, qui selon lui pourrait être prise en compte en 2020 dans la fixation des objectifs annuels des deux brigades.

Cette expérimentation constitue pour nous un dossier brûlant, aux ramifications multiples, à suivre de très près !

- Raccordement des alarmes intrusion et des caméras de l'immeuble de la rue MERLY au marché national de télésurveillance et de gardiennage

Comme prévu à partir du 1^{er} septembre et la suppression du poste de gardien-concierge, un système de télésurveillance sera mis en place avec cadres de permanence en cas d'urgence (A+ de la DIRCOFI, BVCI, BII et DELEGATION) et appel à une société de gardiennage.

► A l'initiative de SOLIDAIRES

Nature	Réponse de la DIRECTION	Nos observations
Renforcement de l'effectif de la cellule ERICA au 1.09.2019	La Direction considère que la cellule a été remise à flot ces derniers mois, il s'agit de la maintenir au même niveau. En « régime de croisière », elle fonctionne très bien avec les 2 B actuelles. Faute d'agent C affecté au 1.09.2019, l'agente affectée actuellement au secrétariat des directeurs qui a elle aussi contribué à cette situation pourra être appelée en renfort en cas de pic de charge et un-e apprenti-e (BP gestion administrative ou lycée pro en alternance) va faire l'objet d'un recrutement à la rentrée scolaire pour renforcer le service	<i>Si la situation est à jour c'est grâce à beaucoup d'efforts déployés de la part des différentes collègues concernées, en terme de tâches à effectuer mais aussi de formation dispensée à chaque nouvel arrivant. Une pérennisation de l'effectif serait souhaitable et c'est la raison pour laquelle nous aurions préféré un agent C (à temps plein) pour occuper le poste. Nous suivrons la situation des collègues concernées dans les mois à venir... d'autant que le nombre de contentieux serait en hausse ...</i>

Bonifications d'échelon régime QPV à NIMES	La Direction est informée de la situation des quelques agents qui n'ont pas eu la bonification lors de leur changement d'échelon en 2018 mais l'obtiendront lors du prochain. Seuls les services RH à la DG sont les interlocuteurs valables pour ce dossier, mais ils affirment ne pas pouvoir revenir en arrière....	<i>Il est totalement anormal que selon les dates d'effet des changements d'échelon, tous les agents bénéficiaires du dispositif ne puissent en avoir les pleins effets immédiatement, que ce soit en terme de rémunération ou de demande mutation(bonification non prise en compte)</i>
Absence de mutualisation des actes juridiques en téléchargement payant sur les fichiers légaux et non mis directement à disposition des vérificateurs	La Direction acte cette anomalie et va prendre des mesures pour y remédier	

➤ A l'initiative de SOLIDAIRES et de la CGT

Nature	Réponse de la DIRECTION	Nos observations
Enquête lancée par la Direction auprès des chefs de service sur les jours placés au CET par les agents	M. BIGNON nous a indiqué être stupéfait que les chefs de service interrogent tous les agents ayant placé des jours en CET sur les 4 dernières années Selon lui il ne s'agissait que d'examiner une dizaine de situations seulement au niveau de la DIRCOFI, pour des apports supérieurs à 40 jours sur 4 ans (2015-2018) Son idée aurait été de voir si des agents n'étaient pas en difficulté dans leur travail, les empêchant de poser leur congé afin d'éviter tout risque psychosocial	<i>Nous nous sommes déclarés particulièrement choqués par la démarche qui consiste pourtant seulement à utiliser un droit existant au niveau de la Fonction Publique, droits par ailleurs renforcé en faveur des agents en 2019 ! Pour nous, à partir de quelques cas exceptionnels qui pouvaient peut-être être justifiés par ailleurs, la Direction en tire des généralités en faisant interroger potentiellement un très grand nombre de bénéficiaires (même si cela n'a pas toujours été fait). Nous avons indiqué que les agents interrogés par leurs chefs de service ont très mal apprécié ces questionnements remettant quelque part en cause leur probité. Le climat actuel à la DGFIP ne se prête vraiment pas à ce type de démarche, qui n'aboutit qu'à une encore plus grande démotivation... Etant rappelé par ailleurs qu'en 2018, le nombre de jours placés en CET s'élève à la DIRCOFI à 4,91 jours par agent, en baisse de 9 % par rapport à 2017 !</i>
Déménagement des brigades de NIMES	C'est confirmé pour 2020 sur le site de SAINTENAC, la Direction ayant demandé à la DDFIP du GARD de ne pas prévoir de déménagement entre septembre et décembre 2019	<i>Espérons que ce déménagement n'en entraîne pas encore un peu plus tard un autre en fonction des projets locaux de la géographie revisitée</i>
Déménagement des brigades de MONTPELLIER	Suite à une information des collègues lors de notre AG annuelle du 13 juin à Narbonne, c'est confirmé également : le bail de CHAPTAL arrivant à expiration en avril 2022 ne sera pas reconduit, la Direction a été avisée par la DDFIP34 La nouvelle implantation serait sur la zone du Millénaire	<i>Affaire à suivre, nous en reparlerons en HMI sur place</i>

➤ A l'initiative de la CGT Finances Publiques

Nature	Réponse de la DIRECTION
Information sur la géographie revisitée aux agents de la DIRCOFI	Le Directeur a déclaré n'avoir pas tous les éléments du dossier, très complexe, pour chaque département. Chaque chef de service DIRCOFI pourrait être localement informé par les différentes directions

La séance a été levée à 17 heures

Les élus de Solidaires Finances Publiques de la DIRCOFI ayant participé à cette séance :

Jean-Claude ARSEGUEL	BEP TOULOUSE	05 61 10 66 53	Titulaire
Patrice ATTONATY	1 ^{ère} BIV TOULOUSE	05 61 10 66 22	Titulaire
Barbara CHEZE	BEP TOULOUSE	05 61 10 66 93	Titulaire
Nathalie HUMBERT	DIRECTION TOULOUSE	05 61 10 66 93	Titulaire

DECLARATION LIMINAIRE CAPL n°1

« Monsieur le Président,

L'objectif du gouvernement : supprimer 50 000 emplois dans la Fonction publique d'État d'ici 2022 dont 18 000 à 25 000 pour la seule DGFIP. Comme dans le même temps, 16 000 collègues partiront à la retraite, ce sont donc entre 2 000 et 9 000 agents qui se retrouveront sans mission, sans résidence, sans chaise !

«
Comment ?

En externalisant, en privatisant, en supprimant des missions :

- Agences comptables pour les grandes collectivités et établissements publics de santé
- Agence unique de recouvrement
- Transfert de la mission topographique à l'IGN
- Suppression de la TH
- Prélèvement à la source et donc privatisation de la collecte de l'impôt sur le revenu
- Interdiction du paiement en numéraire
- Accueil exclusif sur rendez-vous et fermetures des services
- Abandon progressif de la publicité foncière aux notaires

En restructurant dans tous les sens :

- 1 trésorerie par EPCI et 1 trésorerie par groupement hospitalier de territoire, soit 1 millier de fermetures en 3 ans, sans compter celles liées aux agences comptables
- La géographie revisitée qui va détruire et remodeler totalement notre paysage administratif
- Regroupement des SIP et des SIE (1 à 2 par département)
- Départementalisation des SPF, dans un premier temps

En accentuant la dématérialisation :

- Obligation générale de télédéclarer pour les particuliers
- Contact avec les services principalement par internet et par les plateformes
- Utilisation de l'intelligence artificielle pour les réponses aux courriels, pour la programmation et pour le contrôle fiscal (algorithmes, datamining)

Cerise sur le gâteau : le Préfet aura la mainmise sur les fonctions supports (budgets, logistique, informatique, RH), mais sera aussi partie prenante en matière d'exercice des missions et d'allocation des moyens d'organisation structurelle. Et c'est bien la première fois de l'Histoire qu'un directeur général abandonne ses prérogatives aux préfets sans essayer de les défendre.

Et tout est prêt pour que les agents subissent la réforme des règles d'affectation à la DGFIP et la mise en place de la rémunération au mérite, formidable outil de chantage à la mobilité forcée.

D'autant que la loi Fonction publique prévoit :

- la fusion des CT et des CHS-CT comme dans le privé (clairement le chapitre conditions de travail est balayé)
- la fin de l'avis des CAP sur les mutations et mobilités (en clair le pouvoir administratif fera intégralement ce qu'il voudra)
- le dialogue social traité par ordonnance (pas de débats : le pouvoir tranchera seul)
- la fin du conseil supérieur de l'État en tant qu'organe supérieur de recours
- la création d'un contrat de mission (embauche de 6 ans maxi sur un projet et hop dehors)
- la généralisation de l'évaluation individuelle et plus grande importance pour l'avancement et les promotions
- des nouvelles sanctions disciplinaires (exclusion temporaire de 3 jours), sans examen par une commission, et inscription au dossier
- des mesures pour favoriser la mobilité inter fonctions publiques
- la création d'une rupture conventionnelle pour les contractuels et expérimentation pour les fonctionnaires État et hospitalier
- le détachement d'office lors d'une externalisation de mission (agences comptables et de recouvrement, prise en main des Préfets, transfert cadastre/IGN par exemple)

Ce projet de loi est d'autant plus une insulte envers l'ensemble des agents que le gouvernement n'a même pas attendu la fin du grand débat national pour le présenter en Conseil des Ministres.

Cette attitude démontre bien que le pouvoir n'entendait pas prendre en compte les résultats du grand débat qui n'iraient pas dans son

sens.

Par ailleurs, dans le contexte actuel où un grand nombre de Français revendiquent une augmentation de leur pouvoir d'achat, nous ne pouvons que constater que celui des agents de la DGFIP est également en baisse. Force est de constater que le compte n'y est pas. Avec plus de 40 000 suppressions d'emplois, les agents de la DGFIP ont fourni des efforts considérables qui ne seront traduits ni dans une reconnaissance salariale ni dans une reconnaissance dans leurs carrières. Ils disaient « Moins de fonctionnaires, mais mieux payés ! ». Nous ne revendiquons pas cette formule, mais même cet engagement, minimal, n'a pas été tenu ! Et ce n'est pas la prime PAS de 200 €, versée en une seule fois, uniquement à une partie des effectifs, qui permettra de rétablir une rémunération plus juste pour les agents de la DGFIP. Ce ne sont pas non plus les maigres augmentations du point d'indice en 2016 et 2017 qui permettent un rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Et ce n'est pas non plus PPCR qui a permis un gain de pouvoir d'achat pour les agents A, B et C car les vrais bénéficiaires sont une nouvelle ailleurs !

La comparaison entre l'indice des prix à la consommation et l'évolution de la valeur du point d'indice en plus de 20 ans est flagrante. Les fonctionnaires, et au cas particulier les agents de la DGFIP, s'appauvrissent. Solidaires Finances Publiques dénonce encore et toujours cette politique d'austérité et de gel du point d'indice. En effet, la valeur du point d'indice s'élève à 4,686 € depuis le 1er février 2017, alors que s'il avait suivi au plus près l'inflation (l'écart entre l'inflation et l'augmentation du point d'indice depuis 2002 est de 15,7%), il devrait être de 5,40 €.

Au final, les agents n'en peuvent plus et sont exaspérés. Pour preuve, un agent sur quatre était en grève le 9 mai, soit le plus fort taux dans la Fonction Publique. Le Ministre Darmanin soutient que les fonctionnaires qui ne font pas grève approuvent les mesures prises par le gouvernement les concernant. S'il en est si sûr, qu'attend-il pour organiser un référendum interne sur ce sujet ?

Pour Solidaires Finances Publiques, il est indispensable de poursuivre les mobilisations, les amplifier et montrer la détermination des agents à stopper ces réformes dont le seul objectif est de mettre à bas le service public.

S'agissant de cette CAPL, Solidaires Finances Publiques n'a eu de cesse de dénoncer l'entretien professionnel instauré par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 et ce depuis sa mise en place.

Il est nécessaire de rappeler que l'évaluation individuelle n'entre pas dans les valeurs du service public : un dispositif de nature contractuelle est par définition contraire à la neutralité à laquelle sont astreints les fonctionnaires, contraire à l'égalité des citoyens devant l'application de la législation et à un déroulement statutaire des actes de gestion.

Pour autant, le gouvernement, à travers sa transformation de la fonction publique, veut faire de l'évaluation professionnelle la pierre angulaire de la carrière des agents. Elle déterminera la rémunération, les promotions mais aussi la mobilité.

Ce positionnement illustre sa volonté de destruction du statut de la Fonction publique.

L'entretien, un dialogue tronqué :

- dès lors que ni l'évaluateur ni l'évalué ne disposent d'une quelconque autonomie sur les charges et les moyens, la fixation d'objectifs se réduit à des considérations secondaires au cœur des métiers et l'évaluation des résultats à des données subjectives.

- quand parle-t-on du travail réel, de l'organisation du travail, des questions concrètes ? Certainement pas dans le cadre de l'évaluation individuelle. Les appréciations subjectives qui exacerbent les questions comportementales, le profil croix qui devient l'arme absolue de la pression managériale, c'est plus que jamais l'arbitraire qui trouve sa place dans l'évaluation individuelle.

Solidaires Finances Publiques exige un véritable dialogue professionnel axé sur le rythme des missions dans le cadre des collectifs de travail, sans aucune incidence en terme de gestion des ressources.

Solidaires Finances Publiques revendique :

- la mise en place d'un entretien annuel collectif en remplacement de l'entretien individuel.

Solidaires Finances Publiques réaffirme :

- son refus de toute forme de contractualisation des fonctions,

- son attachement à ce que les agents aient des éléments de repère au regard de leurs acquis professionnels et ce durant toute leur carrière,

- une linéarité de carrière sans obstacles.

Ce dernier point nous conduit à évoquer le tableau synoptique et les appréciations en lien avec les acquis de l'expérience professionnelle. Pour Solidaires Finances Publiques, le tableau synoptique doit permettre aux agents d'avoir tout au long de leur carrière une vision synthétique, objective et précise de leur valeur professionnelle.

Nous constatons cette année encore que trop de profil croix sont en décalage avec la réalité des connaissances et des compétences des agents.

Notre opposition au décret du 28 juillet 2010 modifié repose également sur la mise en œuvre du recours hiérarchique obligatoire. Pour Solidaires Finances Publiques, ce processus n'apporte rien de plus aux agents. Il est davantage utilisé comme un levier dissuasif par rapport à une saisine de la CAPL que comme un outil d'amélioration du dialogue professionnel. Pour nous, il ne peut pas constituer un recours de premier niveau.

Solidaires Finances Publiques exige la suppression du recours hiérarchique. Ce système est lourd et chronophage, ne renforce nullement les droits des agents et n'apporte pas réellement d'avancées.

Les élus de Solidaires Finances Publiques attendent de la transparence et réaffirment que tous les agents quels que soient leurs services d'affectation, doivent être traités à l'identique.

Solidaires Finances Publiques attend de cette CAP un examen attentif des situations évoquées.

La suppression du recours national en tant qu'instance de dialogue social, que nous redoutions tant depuis l'instauration des CAPL en 2002, qui était prévisible malheureusement et qui prouve bien à tous y compris nos partenaires syndicaux que nous avons vu juste, laisse une trop grande latitude à l'arbitraire local.

C'est pourquoi Solidaires Finances ne s'interdira pas, dans certaines situations, d'interpeller la Direction Générale si la décision prise au niveau local entraîne des conséquences graves sur la santé physique et psychologique des agents.

Même si la règle de l'ancienneté a bien été respectée pour l'élaboration de ce mouvement local, les élus de Solidaires Finances Publiques voteront contre le projet compte tenu de la situation des effectifs, du nombre de postes restants vacants au plan national, et de l'instauration arbitraire des nouvelles règles d'affectation qui vont restreindre les droits et garanties des agents. »