



Déclinant la modernisation de l'action publique (MAP) et traduisant l'austérité à la DGFIP, le directeur général a rendu publique le 9 juillet sa démarche stratégique.

Or, le contexte dans lequel s'inscrit la démarche stratégique est la poursuite des suppressions d'emplois avec un budget 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 notamment une accélération de la liquidation de pans entiers des directions territoriales, les transferts aux directions régionales qui seront dotées de pouvoirs étendus, la dématérialisation généralisée, les concentrations du réseau, les pôles en tous genres, le travail à distance, le recul de l'accueil, la remise en cause des droits des agents sous couvert de réévaluation régulière. La CGT Finances Publiques condamne la démarche stratégique et exige son abandon.

Sur les tableaux d'avancement :

En premier lieu, nous rappelons que conformément à l'arrêté du 20 juin 2011 instituant les CAPL à la DGFIP, les CAPL n°2 et 3 pour le corps des contrôleurs et pour le corps des agents administratifs, devaient se réunir pour préparer les tableaux d'avancement de grade soumis aux CAPN. L'administration a décidé de tenir des CAPN de Tableaux d'Avancement sans réunion préalable des CAPL. Aujourd'hui, les CAPL de tableaux d'avancement sont supprimées arbitrairement et demain lesquelles ?

La diminution des taux de promotion au grade supérieur entraîne des tensions très fortes sur les TA «sélectifs», particulièrement celui de C1 à CP. Dans ce contexte dégradé, l'évolution démographique fait que les agents bénéficiant de la mesure dérogatoire au bénéfice de l'âge (58 ans et +) sont presque aussi nombreux que le nombre de places disponibles et sont inscrits prioritairement par rapport aux agents ayant une ancienneté administrative supérieure. Le tableau d'avancement 2013 à Contrôleur Principal en est la flagrante illustration !

Pour revenir au sujet de la CAP d'aujourd'hui 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, en s'appuyant sur les méthodes de management inspirées des pires exemples du privé.

Nous avons dénoncé sa mise en place dès 2013 qui constitue un véritable passage en force de l'administration : manque de concertation avec les organisations syndicales et manque d'information et de transparence sur la mise en place du nouveau dispositif pour les agents.

Ce manque d'information cumulé avec les problèmes techniques d'EDEN et son déblocage dans la période des congés a pour conséquence de limiter de fait le nombre d'appels. C'est un droit des agents qui est donc mis en cause.