



Madame la Présidente,

Aujourd'hui nous siégeons en CAPL afin d'examiner les demandes de révision d'évaluation de l'année 2015 (gestion 2014) des agents de Seine-Maritime.

Le but de l'évaluation est malheureusement d'aller vers plus d'individualisation des carrières par des mécanismes sur l'avancement et des effets sur les promotions, avec des conséquences sur les collectifs de travail, où le chacun pour soi peut générer tensions et animosités entre collègues.

Le RIFSEEP (Régime Indemnitare de Fonctions, de Sujétion, d'Expérience et d'Engagement Professionnel), prôné par la ministre Marylise Lebranchu, qui avait pourtant voté contre la réforme Sarkozy et sa PFR (Prime de Fonctions et de Résultats) quand elle était députée de l'opposition, aura pour conséquence des disparités extrêmement importantes entre collègues en matière d'avancement et, donc, de mutation et de rémunération. C'est inquiétant car, à enveloppe constante, cela signifie concrètement que les perdants seront nombreux et que l'ambiance dans les services ne pourra que se dégrader, pour des missions qui, au final, ne seront pas mieux exercées...

La CGT Finances Publiques est attachée à la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents, opérée dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

Nous dénonçons la comparaison des agents entre eux, conséquence du système des quotas, qui permet aux chefs de service évaluateurs de se dédouaner...

La CGT Finances Publiques revendique donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale, notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon, et avec des valorisations pouvant être accordées hors de toute forme de contingentement. Celle-ci est fondamentale, parce qu'elle constitue une garantie collective pour les agents qui ont ainsi un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et même échelon et peuvent obtenir, le cas échéant, un recours sur des bases objectives.

Nous notons la baisse constante des appels depuis plusieurs années. Les réformes successives de la notation sont passées par là et la dernière en date a fortement retiré son intérêt à la CAPL avec l'instauration du recours hiérarchique. Pour mémoire, dans le département 76 en 2012 : 45 appels de notations ont été déposés ; en 2014, 16 recours ; en 2015, 13 recours. En 2016, combien ???

La lourdeur du système et le fatalisme ambiant y sont certainement pour quelque chose !!!

La CGT Finances Publiques est présente aujourd'hui pour défendre globalement et individuellement l'intérêt des agents, qui rappelons le, continuent à exercer et assumer toutes les missions, dans des conditions de plus en plus difficiles : suppressions d'emplois, fermetures de services, restructurations, gel du point d'indice, baisse drastique du plan de qualification ministériel...

Les agents qui font toujours plus avec toujours moins, méritent beaucoup plus de reconnaissance !!!

Les élus en CAPL

ROUEN, le 26/06/2015