

IDIV

CAPN n°3 du 23 février 2016

Bilan de campagne évaluation 2015 Présentation des dotations EKM au titre de 2016

La CAPN n°3 des Inspecteurs Divisionnaires s'est réunie le 23 février 2016 afin d'émettre un avis sur la campagne 2015 d'entretien professionnel. La Direction Générale a présenté également la répartition du capital-mois pour 2016.

Deux recours d'évaluation n'ayant pu être traités lors de la CAPN compétente ont été rajoutés à l'ordre du jour.

Une fois les déclarations liminaires des organisations syndicales lues (voir la nôtre ci-dessous), le président de séance a répondu aux différents points, dont ceux soulevés par **F.O.-DGFIP**

- ✓ Sur l'entretien tous les 3 ans évoqué dans PPCR-AFP : la Direction Générale n'a pas d'information précise pour l'instant ;
- ✓ Sur le recours hiérarchique des A+ : la Direction Générale reconnaît que c'est un passage obligé prévu par les textes pour le

recours en CAPN. Ce recours hiérarchique peut servir de signal d'alerte ;

- ✓ Sur la dotation : la neutralisation des cadres arrivant en échelon terminal (sauf IDCN 4) a pour but de ne pas « gâcher » des mois. Les capitaux-mois des cadres neutralisés avant d'entrer dans l'échelon terminal ne sont pas contingentés. Cette neutralisation permet d'arrondir à l'arrondi supérieur les dotations départementales ;
- ✓ Sur la non-application de la réduction de 3 mois pourtant prévue dans le décret, le Président de séance reconnaît qu'il n'y a pas d'unanimité sur ce sujet au sein des différents bureaux de gestion.

Les élus **F.O.-DGFIP** se sont donc abstenus sur le bilan 2015 des IDiv, estimant que l'administration aurait dû distribuer la réserve de réductions d'un mois plutôt que de la reporter sur la campagne 2016.

Éléments statistiques :

Bilan des demandes de révision de l'évaluation 2015

Bilan pour le grade d'inspecteur divisionnaire (de classe normale et hors classe)

Utilisation des dotations 2015				
	Réductions de 2 mois	Réduction d'1 mois	Valorisations de 2 mois	Valorisation d'1 mois
DOTATIONS				
Dotation calculée par Eden-Rh	673	1 562	612	1 390
Report national 2014		18		
Report local 2014		47		
Total dotations	673	1 627		
Mise en réserve (CAP recours)		25		
Dotation répartie	673	1 602	612	1 390

CONSOMMATION				
Bonifications consommées (campagne)	652	1 516	599	1 340
Réductions consommées (CAP recours)	2	3		
Consommation 2015	654	1 519	599	1 340
RELIQUATS				
Reliquats dotations		128*		
Reliquats réserves		20		
Marges négatives		2		
Report sur la campagne 2016		150		

* $[(673-652) \times 2] + (1602-1516)$

Campagne 2016

La campagne 2016 concernera 5 738 Inspecteurs Divisionnaires, dont 2 873 à l'échelon terminal et 2 865 en échelons variables, ouvrant 2 572 mois à répartir.

Grade(s) :

Inspecteurs divisionnaires (échelon variable)

	Agents	Dotations réductions 2 mois		Dotations réductions 1 mois	
		Mois	Réductions	Mois	Réductions
Échelons terminaux (pour mémoire)	2 873				
Échelons variables	2 865				
Total liste	5 738				
Total dotation en mois		1 146	573	1 432	1 432
	2 578				
Ajustement					
Report reliquat réserve 1 mois :				18	18
Report marges négatives 2014 1 mois :				1	1
Prélèvements réservent d'appel CAPN				25	- 25
Total à répartir					
Réductions	1 999				
Mois	2 572	1 146	573	1 426	1 426

Données chiffrées :

Dotation totale en mois :	2 578
Nombre de réductions de 2 mois :	573
Nombre de mois correspondant :	1 146
Nombre de réductions d'1 mois :	1 426

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Cette CAPN sera l'une des dernières dans sa configuration actuelle. En effet, l'un des multiples dégâts collatéraux du protocole d'accord PPCR – AFP (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations - Avenir de la Fonction Publique) sera la refonte de la procédure d'évaluation avec un entretien qui :

- ✓ n'aurait lieu que tous les 3 ans (1/3 des agents évalués chaque année),
- ✓ permettrait de reconnaître la valeur professionnelle de seulement 25 % des agents,

✓ octroierait à ces derniers une réduction d'ancienneté de 8 mois.

Il serait aussi question d'un cadencement unique d'avancement d'échelon pour les malchanceux collègues de catégorie B qui essuient les plâtres de cette mascarade dès 2016.

Autant vous dire que si nous étions déjà contre le système actuel résultant du décret 2010-888, devinez notre position par rapport à tout cela !

En la matière, les revendications de **F.O.-DGFIP** sont claires :

- **F.O.-DGFIP** exige l'abrogation du décret 2010-888 instituant l'entretien professionnel et revendique un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée, mais sans contingentement des réductions d'ancienneté ;
- **F.O.-DGFIP** demande la suppression de la procédure préalable obligatoire de recours hiérarchique.

La communication en trompe l'œil de l'administration sur ce PPCR-AFP (en éludant l'effet dévastateur sur le statut et les RH) met en exergue le côté prétendument alléchant des nouvelles grilles et l'échange primes/points. Or, pour toutes les catégories de personnels, c'est l'allongement des carrières qui permettra de financer le saupoudrage des grilles.

Une bonne partie de l'augmentation de salaire est autofinancée par l'agent lui-même :

- ✓ par une transformation d'une petite partie de ses primes en points d'indice,
- ✓ et du fait de l'augmentation programmée de la retenue de pension civile de 9,54 % en 2015 à 11,1 % en 2020.

Mais la menace la plus grave de PPCR-AFP concerne l'avenir même de nos carrières, de l'agent au cadre supérieur, avec la casse programmée de nos statuts particuliers pour n'en faire plus qu'un commun aux trois versants (Fonction Publique d'État, Territoriale, Hospitalière,).

L'argument avancé de ce statut fusionné serait une harmonisation des règles de gestion et notamment de la mobilité choisie pour les fonctionnaires. Comment ne pas voir plutôt derrière cela la mobilité forcée dans un contexte de restructurations effrénées liées à la mise en place des grandes régions via la réforme territoriale et la Loi Notré !

À ce stade, comment ne pas faire un parallèle avec le torpillage du Code du travail, foulant au pied la hiérarchie des normes dans le secteur privé et arasant toutes les spécificités du droit du travail français !

Par cette réforme du Code du travail, le gouvernement laisse les clefs de l'entreprise aux patrons, laissant le soin à ces derniers de « s'arranger tout seuls avec leurs salariés » comme le réclamait M. Gattaz !

En remplaçant le terme patron par Préfet Régional et celui d'entreprise par Fonction Publique, toute ressemblance n'est pas malheureusement fortuite.

Pour en revenir à la population qui nous intéresse aujourd'hui, à savoir celle des IDiv, force est de constater qu'elle est on ne peut plus désespérée et inquiète.

Entre suppressions de postes et de services, restructurations, réforme territoriale, baisse des moyens budgétaires et humains, pression de la direction, exigences accrues des ordonnateurs État ou SPL, incertitudes sur leur carrière, ces cadres sont de plus en plus fatalistes et aigris.

Certains, par le biais de PPCR-AFP, contestent même leur appartenance à la catégorie des cadres supérieurs en mettant en cause leurs compétences et leurs parcours de carrières. Ce sont les mêmes qui militent de façon éhontée pour la pureté du grade, seul passeport, selon eux, permettant de gérer des postes à haute responsabilité.

Ce faisant, l'idée germe chez certains de ces cadres très supérieurs de profiter de l'aubaine PPCR-AFP afin d'enfoncer encore un peu plus les IDiv et plus particulièrement les IDiv HC.

F.O.-DGFIP saura défendre ces collègues et exiger de la DGFIP qu'elle prenne ses responsabilités en les positionnant au niveau qui doit être le leur, à savoir sur une grille similaire à celle des directeurs des services - indice brut terminal 1020 en année cible 2020.

Concernant la CAPN d'aujourd'hui, l'obligation d'un recours hiérarchique obligatoire avant de formuler un recours devant les instances paritaires s'avère totalement inutile. L'administration démontre elle-même l'inanité d'un tel recours pour les cadres supérieurs, puisque les arbitrages se font « au plus haut niveau ». En cas de désaccord, ce recours hiérarchique n'est que de pure forme, afin de légitimer le recours en CAPN.

Pour **F.O.-DGFIP** cela démontre que l'instauration de ce recours hiérarchique n'est qu'un obstacle pour tous les agents, mais plus particulièrement pour les cadres, à faire valoir leurs droits devant les instances paritaires.

En conclusion, nous voudrions revenir sur le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) qui se fait oublier actuellement, mais qui, combiné aux effets de PPCR-AFP, va consacrer la rémunération « au mérite ».

F.O.-DGFIP vous rappelle qu'il rejette le principe de toute modulation et de toute mise en œuvre d'une rémunération « au mérite ».

RETROUVEZ



SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfip>



@fodgfip

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :

déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

N hésitez pas à contacter vos élus F.O.-DGFIP