

Catégorie A
CAPN n°4 du 16 au 27/11 et des 15 et 16/12/2015

RECOURS DES IFIP SUITE À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2015

Les travaux de la CAPN de recours en évaluation des inspecteurs se sont déroulés du 16 au 27 novembre puis, du 15 au 16 décembre, pour les dossiers remontés tardivement au niveau national.

135 appels de second niveau et 3 appels de premier niveau (dossiers qui n'ont pas fait l'objet d'une CAPL) ont été étudiés.

À l'issue des débats en CAPN, les évolutions suivantes ont été obtenues :

- 12 agents obtiennent une réduction d'ancienneté de 2 mois,
- 20 agents obtiennent une réduction d'ancienneté d'1 mois,
- 8 agents obtiennent l'annulation de la mention d'alerte,
- 1 agent voit sa pénalisation d'1 mois transformée en mention d'alerte.

Bilan chiffré des recours auprès de l'autorité hiérarchique et des recours CAPL

		Année 2015	Année 2014
Nombre d'agents évalués :		22 165	21 980
Nombre de recours :	AH	647	652
	CAPL	435	429
% recours/agents évalués :	AH	2.9 %	3 %
	CAPL	2 %	1.9 %

L'administration a accédé à la demande faite par les élus **F.O.-DGFIP** de communiquer le pourcentage de modifications des appréciations littérales et/ou du tableau synoptique des agents suite à l'entretien

auprès de l'autorité hiérarchique. (cf. notre déclaration liminaire ci-dessous). Tableau qui nous a été communiqué et que vous trouverez ci-dessous

Évaluation professionnelle 2015 (gestion 2014) - Résultats des recours AH

	Échelons variables	%	Échelons terminaux	%	Total	%
Satisfaction totale	39	6,59%	9	16,36%	48	7,42%
Rejet partiel	187	31,59%	20	36,36%	207	31,99%
Rejet total	366	61,82 %	26	47,27%	392	60,59%
Total	592	100,00%	55	100,00%	647	100,00%

Le faible pourcentage de modifications apportées à l'issue de l'entretien hiérarchique nous conforte dans nos positions, à savoir l'inutilité de celui-ci. Notamment en raison de l'alourdissement de la procédure et des modifications qui sont apportées

hors champs du paritarisme. En effet, lors de cet entretien, l'agent se trouve souvent seul en position de subordination vis-à-vis de l'autorité hiérarchique, la présence d'un représentant du personnel n'étant pas obligatoire.

L'administration n'a d'ailleurs pas contesté les reproches des élus **F.O.-DGFIP** à l'encontre de l'entretien mais simplement précisé que celui-ci faisait partie de la procédure et qu'il fallait « faire avec ».

Par ailleurs, lors des débats, dans le cadre de la défense des agents, nous avons constaté une fois de plus le décalage entre le tableau synoptique et les appréciations littérales d'une part et les réductions ou valorisations d'autre part. Nous avons bien entendu dénoncé ces discordances.

D'un point de vue général, force est de constater que les dossiers évoqués lors de cette CAP sont révélateurs de tensions de plus en plus fortes voire exacerbées entre les agents et leur hiérarchie.

Pour **F.O.-DGFIP**, ces tensions sont notamment liées à la baisse des effectifs, à la pression des indicateurs et aux restructurations permanentes qui dégradent les conditions de travail des agents.

Nous avons également dénoncé les constitutions de réserves de bonifications inutilisées chaque année. Pour exemple, à l'issue de cette CAPN seul 32 mois ont été utilisés pour une réserve de 55 mois.

Pour toutes ces raisons, **F.O.-DGFIP** a réitéré avec force sa demande d'abrogation du décret Fonction Publique du 28 juillet 2010 instituant la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.



Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Soixante milliards d'euros : c'est le montant des capitaux mis à disposition des banques, chaque mois par la BCE qui rachète les dettes qu'elles détiennent et leur offre des prêts gratuits. Cinquante milliards d'euros : c'est le montant des coupes sombres dans la dépense publique en trois ans en France, opérées dans les services publics, l'emploi, les salaires...

Cinquante milliards d'euros : c'est aussi le montant promis par le gouvernement aux patrons au nom du pacte de responsabilité. C'est dans ce contexte que s'est réunie la conférence sociale. Et à cette occasion, le Secrétaire Général de Force Ouvrière a rappelé au Président de la République et au gouvernement les analyses, positions et revendications.

Au niveau de la Fonction Publique, FO n'a pas signé le protocole d'accord « Avenir de la Fonction Publique » ou PPCR (Parcours Professionnel, Carrières, Rémunérations). FO confirme sa totale opposition à l'instauration de statuts communs à plusieurs corps et cadres d'emploi.

Ces futurs cadres remettraient en cause les statuts particuliers de corps, pour tendre vers un statut unique pour les trois versants de la Fonction Publique, niant ainsi les spécificités de chaque secteur.

FO souligne également que, faire croire aux agents que la mobilité choisie va être renforcée dans le cadre de la réforme territoriale, notamment en fusionnant des régions, est un mensonge. En effet, le gouvernement oublie les suppressions de postes, les fermetures de services et la disparition du service public de proximité.

En conséquence, au niveau Fonction Publique nos revendications sont claires :

- Démarrage de la grille indiciaire à 120 % du SMIC ;
- Augmentation de 8 % du point d'indice et attribution uniforme de 50 points sur l'ensemble de la grille indiciaire ;
- Aucune remise en cause statutaire ;
- Abandon de la réforme territoriale ;
- Refus de l'instauration de corps interministériels ;
- Intégration d'une part plus importante des primes dans le traitement.

À la DGFIP, le Directeur Général, non content de participer activement à la suppression de 2 130 emplois prévue au PLF 2016, impose une vague de restructurations, fusions et fermetures de postes et de services d'une ampleur sans précédent.

Ainsi les agents des Finances Publiques, qui représentent moins de 6 % des effectifs globaux de l'État, savent d'ores et déjà qu'ils supporteront près de 54 % des suppressions d'emplois en 2016.

En parallèle, les services subissent une frénésie d'expérimentations, toutes exclusivement guidées par les économies budgétaires. Par exemple, alors que ce sujet n'a jamais été abordé avec les organisations syndicales, est lancée une expérimentation **de caisse sans numéraire** au mépris des besoins des populations les plus fragiles et de nos partenaires dans le secteur public local.

Dans le même temps et toujours sans concertation, une instruction précise les conditions de participation de la DGFIP aux maisons de service au public.

Le Directeur Général s'attaque même au contrôle fiscal auparavant « sanctuarisé ». Le constat dressé

unilatéralement par celui-ci, est révélateur de la mise en œuvre à tout prix de la démarche stratégique en sacrifiant les missions à la réduction massive des emplois et à l'évaporation des crédits budgétaires.

Ainsi selon notre Direction, la répartition géographique des emplois de vérificateurs doit être révisée. Le rattachement des vérificateurs de certaines directions territoriales aux DirCoFi doit être étudié. Le périmètre de compétence des DirCoFi est calé sur celui des inter-régions et va devoir évoluer compte tenu de la réforme territoriale. En la matière, le pire est à venir, d'ores et déjà, est annoncé pour 2017 la disparition de la DIRCOFI centre.

Ce qui prouve que cette réforme est structurante pour la DGFIP comme FO le répète depuis longtemps.

En définitive, une quarantaine de directions territoriales seraient potentiellement concernées par le rattachement des vérificateurs aux DIRCOFI !!

In fine, ces restructurations aboutiront forcément à des suppressions de postes et à la disparition de structures et donc de nos missions.

F.O.-DGFIP continue de s'opposer à toute fermeture de trésorerie C4 et à tout regroupement de SIE, SIP et SPF et n'acceptera aucun affaiblissement des missions de contrôle.

En ce qui concerne l'ordre du jour de cette CAPN, force est de constater que le pilotage par la performance et l'évaluation au travers des résultats obtenus par rapport aux objectifs assignés, a créé une compétition malsaine entre les agents.

Dans la mesure, où les suppressions d'emplois successives, ont fini par retirer toute marge de manœuvre en termes d'organisation du travail, évaluer les agents et surtout les valoriser par rapport à la réalisation d'objectifs et l'obtention de résultats, ne peut relever que de l'arbitraire et de l'illusoire.

Malheureusement, les objectifs ne sont pas définis en concertation avec les agents.

Le décret de 2010 a modifié les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, dont les agents de la DGFIP font partie, en supprimant l'évaluation notation avancement, système imparfait déjà condamné par **F.O.**

La notation chiffrée a ainsi disparu pour faire place à un entretien professionnel des agents des Finances Publiques à compter du 1^{er} janvier 2013. La procédure de recours se trouve profondément modifiée et singulièrement compliquée.

C'est à ce niveau que réside le véritable objectif de ce décret.

Cette procédure de recours constitue une véritable course de fond avec obstacles, il s'agit d'un parcours du combattant, nous constatons une baisse sensible du pourcentage de recours devant l'autorité hiérarchique par rapport aux agents évalués (3,9 % en 2013 et 2,9 % en 2015).

Cette réforme n'est en aucun cas destinée à favoriser l'expression des agents puisque les évaluateurs sont invités par l'instruction à préparer le compte rendu de l'entretien avant même son déroulement.

Il devient un acte de contractualisation que nous dénonçons.

En effet, pour contractualiser, il faut traiter d'égal à égal. Or, en raison d'un lien de subordination entre le chef de service et l'agent qui est seul face à ce dernier, les dés sont pipés d'emblée. Par ailleurs, la condition du recours hiérarchique préalable décourage nombre d'agents d'introduire un recours.

À ce sujet, les élus **F.O.-DGFIP** vous demandent de nous communiquer le pourcentage de modifications, des appréciations littérales et/ou du tableau synoptique des agents suite à l'entretien auprès de l'autorité hiérarchique. Il serait surprenant que vous n'ayez pas centralisé ces données qui nous éclaireraient. Mais également, pour plus de transparence, lorsqu'un agent change de service en cours d'année, nous vous demandons la communication systématique de la fiche préparatoire du premier évaluateur.

À cette occasion, nous dénonçons l'attitude de l'administration qui ne permet pas aux agents d'être systématiquement accompagné d'un représentant du personnel lors de l'entretien lié au recours hiérarchique.

L'objectif est-il de mettre un peu mieux en évidence le lien de subordination de l'agent et ainsi de le rendre plus vulnérable lors de l'entretien ?

L'évaluation est source d'individualisation, or l'histoire démontre que le progrès social ne s'inscrit pour les salariés que dans la conquête de droits collectifs.

À cet égard, **F.O.-DGFIP** dénonce l'attitude de certains chefs de services qui ont déconseillé fortement aux agents d'introduire un recours. La procédure de recours que nous réfutons est cependant un droit, dès lors, nous dénonçons toute tentative d'intimidation visant à dissuader les agents d'y recourir. Cette procédure n'est pas une remise en cause personnelle de la gestion de l'agent évaluateur.

Et pourtant, à la lecture des rapports de recours et des PV de CAPL, nous constatons qu'elle sert de tribune et de règlements de comptes. Il appartient à l'administration de mettre fin à ces errements. Dans ces conditions, la CAPN est une instance qui prend tout son sens pour éviter ces dérives et ne doit surtout pas devenir une simple

chambre d'enregistrement.

Et nous veillerons à ce que les débats se déroulent sereinement et sans a priori de la part de l'administration.

Toutefois, malgré ces obstacles, certains recours nous parviennent et traduisent, au-delà d'une demande de reconnaissance du travail effectué, un mal-être et un malaise grandissant des agents.

Pour ces derniers, ce recours est un cri d'alarme. Comment l'administration peut-elle laisser 30 % des agents sur le bord de la route, alors que les services sont en proie à de grandes difficultés liées aux objectifs trop élevés, aux suppressions d'emplois et aux restructurations incessantes et à l'afflux croissant de contribuables en réception, notamment en ce moment pour les mesures relatives aux impôts directs locaux ? Finalement, ce sont les agents, déjà fortement sollicités et en sous-effectifs, qui font les frais des attermoissements du gouvernement.

Nous constatons, également que le profil croix du tableau synoptique est parfois en décalage avec les appréciations littérales. En outre, des inspecteurs ont été jugés sur des objectifs non déterminés clairement. Avez-vous, ou allez vous sensibiliser les directions locales à ces sujets ?

Certains procès-verbaux de CAPL ont été édulcorés, il a fallu l'intervention de nos élus pour que soit relatée in extenso, la teneur des débats. Est-ce bien normal ?

Nous demandons que des consignes d'harmonisation soient données aux structures locales.

Une fois de plus nous demandons que les dotations soient intégralement distribuées. La constitution de réserves est inacceptable, d'autant plus que les bonifications constituent pour les agents le seul moyen d'obtenir une petite augmentation de leur rémunération, gel du point d'indice oblige...

Pour toutes ces raisons, sous l'égide de sa Fédération Générale des Fonctionnaires, structure ad hoc de revendication en la matière, **F.O.-DGFIP** exige l'abrogation du décret Fonction Publique du 28 juillet 2010 instituant la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.

F.O.-DGFIP réitère sa revendication d'un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée pour que chacun puisse se situer, mais sans contingentement des réductions d'ancienneté.

F.O.-DGFIP rappelle avec force les revendications suivantes :

- Arrêt des suppressions d'emplois ;
- Maintien de l'intégralité des missions dans le ressort de la DGFIP ;
- Non aux statuts interministériels ;
- Arrêt des réorganisations et des restructurations ;
- Demande d'un réel bilan contradictoire de la fusion ;
- Une augmentation immédiate du point d'indice de 8 % et l'octroi de 50 points d'indice uniforme sur la grille ;
- Une revalorisation immédiate du régime indemnitaire et l'arrêt de la RIFSEEP et une réelle discussion sur le régime indemnitaire des A encadrant.

BULLETIN D'ADHESION



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÊL :

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 FO-DGFIP