

Catégorie C**Révision de l'évaluation – AAP1
CAPN n°7 des 16, 17, 18 et 19 décembre 2014****Recours d'évaluation 2014 au titre de la gestion 2013**

Cette CAPN n°7 était la dernière de l'année portant sur l'évaluation de la catégorie C pour les 3 grades confondus.

53 dossiers étaient à l'ordre du jour de cette CAPN. 1 dossier a été ajourné.

Après intervention des représentants du personnel, la Direction Générale a proposé :

Nombre de Dossiers	Réduction d'ancienneté de 2 mois	Réduction d'ancienneté de 1 mois	Mention d'encouragement	Mention d'Alerte	Maintien de la note
52	10	6	4	2	30

Outre celles concernant une révision de l'évaluation, des décisions portant sur la révision du tableau synoptique et l'appréciation ont concerné 10 dossiers lors de cette CAPN.

Les 2 dossiers ayant obtenu une mention d'alerte étaient dotés au départ d'une M1, à savoir une majoration de 1 mois, ce qui équivalait à un ralentissement d'avancement.

Les 10 réductions d'ancienneté de 2 mois accordées au niveau national correspondent aux réductions de 1 mois transformées en 2 mois.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont voté POUR les relèvements lorsqu'il était donné une réponse favorable à la demande de l'agent, sinon ils ont émis un avis négatif.

En début d'année 2014, la Direction Générale (DG) avait décidé de garder en réserve 60 mois de réductions d'ancienneté. À l'issue des CAPN de recours, il restait 30 mois de réductions à la disposition de l'administration. Précisons qu'il reste quelques dossiers qui ne seront révisés qu'en début 2015.

Les statistiques de la DGFIP :

Sur la totalité des agents de catégorie C évalués, soit 30 932 agents en 2014, 760 agents ont présenté un recours auprès de l'Autorité Hiérarchique (AH). Sur ces 760 agents, 483 ont ensuite déposé un recours devant la CAP Locale, soit 63,50 % du nombre des recours auprès de l'AH. À ce jour, 100 dossiers ont été présentés en CAPN.

Commentaire de F.O.-DGFIP :

Tout d'abord, **F.O.-DGFIP** dénonce l'existence du recours auprès de l'AH. Cette procédure, qui a institué une étape supplémentaire dans le recours en évaluation, ressemble de plus en plus à une course

d'obstacles qui ouvre la porte à toutes les dérives de l'administration. Les représentants **F.O.-DGFIP** ont, par exemple, dénoncé le comportement de certaines directions locales qui n'hésitent pas à employer des moyens de pression pour dissuader l'agent de poursuivre son recours devant la Commission Administrative Paritaire compétente et de plein exercice.

Sur la base des chiffres de la DGFIP, **760 agents** auraient donc dû être défendus par les représentants du personnel dans le cadre réglementaire d'une CAPL en 2014. Mais pour la DG, les 277 agents n'ayant pas déposé de recours devant la CAPL (760 recours AH – 483 recours CAPL) auraient obtenu satisfaction. Ce qui est très surprenant au vu des règles en vigueur, puisque, pour **F.O.-DGFIP**, les décisions favorables de l'Autorité Hiérarchique ne peuvent s'appliquer qu'aux demandes portant sur le tableau synoptique et les appréciations littérales et non attribuer une réduction d'ancienneté.

La Direction Générale a ainsi confirmé que des réductions d'ancienneté avaient été attribuées lors de ces recours, en contradiction totale avec les règles édictées par elle-même. Elle a donc rappelé que le recours auprès de l'AH n'avait pas vocation à attribuer des réductions/majorations d'ancienneté. Il s'agit maintenant de savoir si l'autorité de la Direction Générale s'étend jusque dans les directions locales !

Les résultats des CAPN de recours :

La DGFIP se glorifie de bonifier 70 % des agents évalués ... mais on ne nous dit pas tout !

En effet, à l'issue de cet exercice, les élus **F.O.-DGFIP** ont pu constater, une fois encore, que la totalité des mois n'avait pas été attribuée tant par les directions locales (CAPL) que par la Direction Générale (CAPN).

Pour information : au titre de l'exercice 2013, 1 018 mois n'avaient pas été attribués pour le corps des agents administratifs, toutes directions confondues ! Ce qui représente autant d'économies budgétaires en matière d'avancement.

L'étude des différents dossiers, soumis à la CAP Nationale, a démontré que la baisse des effectifs entraîne des conditions de travail toujours plus difficiles, propices à tous les dysfonctionnements. Ce sont, bien sûr, les agents qui les premiers les supportent au quotidien.

Si cela engendre des dégradations importantes dans la vie professionnelle, cela impacte aussi fortement la vie personnelle et familiale des agents des Finances Publiques.

La Direction Générale des Finances Publiques est une administration ayant un réseau de proximité de qualité où les personnels ont un sens très développé du service public. Mais à quel prix ?

Au prix d'agents des Finances Publiques qui s'investissent, avec une conscience professionnelle constamment reconnue par leurs ministres, pour exercer leurs missions dans l'intérêt de la collectivité nationale. Ces agents attendent de recevoir en retour la reconnaissance de leur engagement par des avancements d'échelon, puisque leur pouvoir d'achat régresse depuis le gel du point d'indice en juillet 2010.

Combien de temps encore les agents des Finances Publiques devront-ils s'investir sans aucun retour sur investissement ?

C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** exige l'abrogation de ce système de notation basé sur un contingentement de réductions d'ancienneté, et revendique un système basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent.

La délégation **F.O.-DGFIP**

**Véronique Liautaud, Claudine Gautronneau
Martine Miniou, William Thubert (experts)**

*Pour la campagne d'évaluation de 2015, n'hésitez pas à faire appel aux représentants du personnel **F.O.-DGFIP** de votre département afin d'être conseillé dans une démarche éventuelle de recours auprès de votre hiérarchie.*

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

C'est dans un contexte morose pour les agents de la DGFIP et les fonctionnaires en général que commence cette CAPN.

En effet, le projet de loi de finances 2015 annonce, encore une fois, toujours plus d'austérité. L'entêtement du gouvernement à poursuivre cette politique de réduction dogmatique des dépenses publiques va accroître les inégalités dans notre pays.

La disparition de nombreuses structures d'accueil du public issues directement des suites de la démarche stratégique aura pour conséquence une réduction encore plus grande de la qualité des services rendus aux usagers.

F.O. condamne le budget 2015 présenté par le gouvernement : de nouvelles suppressions d'emplois (2 000 pour la DGFIP), le gel du point d'indice pour la 5^{ème} année consécutive. La qualité du service aux usagers, les conditions de travail et de vie aux agents se détériorent, du fait de contraintes budgétaires directement liées au pacte de stabilité.

Face à cette politique, FO exige une revalorisation immédiate de 8 % de la valeur du point d'indice, l'attribution uniforme de 50 points d'indice, la refonte de la grille indiciaire, et l'arrêt de la MAP.

F.O.-DGFIP rappelle son opposition au mode d'évaluation instauré par le décret du 29 avril 2002 et le décret du 17 septembre 2007 supprimant la note chiffrée, seule garantie pour les agents de se situer dans leur corps et leur grade.

F.O.-DGFIP dénonce les dangers d'une contractualisation individuelle et/ou collective liée aux aspects flous et arbitraires de la définition d'objectifs et d'appréciation des résultats.

Cette appréciation de la valeur professionnelle des personnels doit être reconnue de manière individuelle et ne doit pas être conditionnée à l'atteinte des objectifs alors même que les moyens nécessaires sont refusés.

La reconnaissance de l'engagement des agents dans leurs missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour

des raisons budgétaires au travers du contingentement de réduction/majoration.

Comment l'évaluateur peut-il apprécier le mérite respectif de chacun de ses agents, alors même que la globalisation des tâches se fait toujours plus importante ?

Car en effet qu'est-ce qu'un agent méritant dans le contexte actuel de réforme, de suppressions d'emplois, et de remise en cause de nos missions ?

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 collègues et abouti à une ambiance délétère dans les services.

Dans la mesure où les suppressions d'emplois successives ont fini par retirer toutes les marges 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 que relever de l'arbitraire. Comment, en effet, expliquer à un agent qui n'a pas démerité par rapport à l'année précédente qu'il n'est pas possible de le valoriser à nouveau car il faut en valoriser d'autres ?

Pour **F.O.-DGFIP**, il n'y a de résultats que collectifs et d'atteinte des objectifs possibles qu'à travers l'implication de toute une équipe. Si la DGFIP a globalement atteint ses objectifs, c'est bien grâce à la conscience professionnelle de l'ensemble des agents.

Ce système d'évaluation et de « quota » est pour les agents une aberration car cette notation ne prend pas en compte leur manière de servir et « sacrifie » un certain nombre d'agents pour cause de quota.

Les personnels ont pourtant tous effectué leur travail et exercé leurs missions et leurs fonctions dans des conditions de plus en plus difficiles, ceci dans une administration en perpétuelle réforme, en perte croissante d'emplois induisant une augmentation constante des charges pesant sur tous les agents.

Nous vous rappelons les 2 000 suppressions d'emplois prévues pour 2015 qui ne risquent pas d'améliorer la situation, bien au contraire.

Les services sont exsangues, saturés et ne disposent plus depuis longtemps des effectifs à la hauteur des enjeux. L'incompréhension des agents est grande de n'être pas considérés à hauteur de leur investissement et de se trouver écartés d'une réduction sur le seul argument du quota disponible.

Compte tenu de leur niveau d'implication et de conscience professionnelle, les personnels n'admettent plus d'être écartés d'une réduction d'ancienneté sur la base du seul argument des quotas disponibles.

Lors des CAPL certaines directions ont encore gardé des réserves, pour la 2^{ème} année. C'est inacceptable, d'autant plus que les bonifications constituent pour les agents le seul moyen d'avoir une petite augmentation de leur rémunération.

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 exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes et de plein exercice.

F.O.-DGFIP dénonce fermement le système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations. Il est source d'individualisme, introduit une compétition malsaine entre les agents et entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

F.O.-DGFIP dénonce l'attitude de certaines directions locales qui au cours de l'entretien lié au recours hiérarchique usent de manœuvres dilatoires ou d'intimidation visant à décourager les agents de formuler un recours en CAP.

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.

Les élus **F.O.-DGFIP** Catégorie C en CAPN

RETROUVEZ **FO DGFIP** 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

