

**Catégorie C****Révision de l'évaluation – AA1  
CAPN n°7 des 25 et 26 novembre 2014**Recours d'évaluation 2014 au titre de la gestion 2013

21 dossiers étaient à l'ordre du jour de cette CAPN.

La totalité des dossiers à l'ordre du jour a pu être examinée, toutefois restent des dossiers de recours en instance que l'administration abordera lors d'une CAPN de révision évaluation ultérieure.

Après intervention des représentants du personnel, l'administration a proposé :

Nombre de Dossiers	Réduction d'ancienneté de 2 mois	Réduction d'ancienneté de 1 mois	Mention d'encouragement	Maintien de la note
21	3	2	1	15

Il faut y ajouter 1 rectification des commentaires et 1 modification de tableau synoptique.

N.B. : Les 3 réductions d'ancienneté de 2 mois accordées au niveau national correspondent aux réductions de 1 mois transformées en 2 mois.

Au total, cette CAPN a attribué 5 mois de bonification.

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.

La délégation **F.O.-DGFIP**

Julie BOILEAU - Tony PLUMAIN – Claudine GAUTRONNEAU (expert)

**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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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

