



# Syndicat National **FO** des Finances Publiques

## SECTION DE LA MOSELLE

### DECLARATION LIMINAIRE CAPL RECOURS EVALUATION 2017

Madame la Présidente,

L'entretien professionnel qui résulte des dispositions du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 est mis en place pour les agents des Finances Publiques depuis le 1er janvier 2013. FO continue d'exiger l'abrogation de ce décret.

L'entretien professionnel maintient la fixation d'objectifs individualisés et il est pour l'administration : « un moyen d'améliorer son fonctionnement et son efficacité » page 5 du livret de l'entretien professionnel des agents du 6 janvier 2014.

Force est de constater, que pour sa 5ème année d'application ce système demeure toujours aussi opaque pour les agents avec la mise en place d'un niveau supplémentaire le recours hiérarchique préalable obligatoire avant tout recours devant la CAPL ou la CAPN.

La démonstration des limites de ce système est faite année après année, par la baisse du nombre de recours formulés, en CAPL avec au titre de 2017 pour la Moselle 4 recours au total pour l'ensemble des agents A, B et C.

**Le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations) s'applique depuis 2016 pour les cadres B et à compter de 2017 pour les cadres A et C.**

**La mise en place de cette nouvelle usine à gaz conforte FO dans sa décision de ne pas signer PPCR.**

**Son application va se traduire par un ralentissement des carrières, un auto-financement par les agents du saupoudrage indiciaire, un recul dans les échelons et donc une pénalisation pour l'accès au grade supérieur !**

**Quelques exemples :**

➤ **Pour le cadre A**

Il est prévu de ramener la grille à partir de 2017 à 11 échelons au lieu de 12 actuellement, mais d'augmenter la durée de carrière en la passant de 24 ans et 5 mois actuellement à 26 ans.

➤ **Pour le cadre B**

Perte d'ancienneté pour une très grande majorité des B lors des changements de grade allant de 3 mois à un échelon lors des reclassements suite à concours ou tableaux d'avancement.

➤ **Pour le cadre C**

Rallongement de la carrière de 4 ans qui passe de 22 ans actuellement à 26 ans.

***A compter de 2018 « gestion 2017 », le dispositif PPCR prévoit un cadencement unique d'avancement d'échelon (la durée de séjour dans un échelon sera identique pour tous) et donc la suppression des gains en mois.***

***Pour FO-DGFIP, il s'agit en fait, d'une véritable escroquerie !***

***FO-DGFIP revendique la distribution de toutes les réserves locales lors de ces CAPL.***

**F.O.-DGFIP** revendique un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée afin que chacun puisse se situer dans son grade et échelon.

**FO-DGFIP** dénonce la logique d'individualisation des carrières que contient le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise Professionnelle) et en réclame sa non-application pour tous les agents.