

### Catégorie C

CAPN n°7 du 14, 15 novembre et 14 décembre 2016 pour les AA1

CAPN n°7 du 24,25,28,29 novembre 2016 et 18 janvier 2017 (balai) pour les AAP2

CAPN n°7 du 3,4 janvier 2017 et 18 janvier 2017 (balai) pour les AAP1

Recours sur les évaluations 2016 (gestion 2015)

## Quelques ouvertures qui masquent l'intransigeance de l'administration

Après lecture des liminaires, les réponses de la DGFIP s'inscrivaient dans le registre habituel des justifications classiques de l'administration : l'adaptation est inéluctable face aux suppressions d'emplois.

Cette adaptation passe, selon la Direction Générale, par les restructurations, la mutualisation des moyens et moins de service au public. S'y ajoutent une réforme des règles de gestion du personnel en matière de mutations, de déroulement de carrière avec la mise en place de PPCR, de rémunération avec l'adoption du RIFSEEP et pour finir une gestion unique des Ressources Humaines sous la tutelle de la DGAFP. Tous ces dispositifs ont été longuement dénoncés dans les revendications de **F.O.-DGFIP**.

Sur l'ordre du jour de ces CAP, la délégation **F.O.-DGFIP** a rappelé en séance qu'avec la mise en place de PPCR, c'était l'avant dernière année qui offrait la possibilité aux agents de bénéficier de réduction d'ancienneté et donc d'obtenir une progression plus rapide de leur carrière pour les agents qui verront leur recours aboutir.

La délégation **F.O.-DGFIP** a également dénoncé les réserves trop importantes de mois effectués par certaines directions locales. Le président a reconnu son incapacité à faire entendre raison à ces directions et ce malgré ses nombreux rappels sur ce sujet.

Si les services centraux sont dans l'incapacité de faire entendre raison aux directeurs locaux, on peut s'interroger de savoir qui est le patron de la DGFIP.

Lors de ces CAPN de recours sur les évaluations, la réserve totale de DKM à répartir entre les trois grades (AAP1-AAP2-AA1) était de **42** mois.

Cette réserve est à mettre en parallèle avec le nombre de recours total soit **93** dossiers dont **77** recours au titre de la valeur professionnelle (Réduction-Majoration/Valorisation Pénalisation).

### CAPN des AA1 du 14, 15 novembre & 14 décembre 2016

**13 dossiers**, au titre des recours 2016 ont été examinés au cours de cette CAPN.

Suite aux résultats obtenus en CAPL de 1<sup>er</sup> niveau pour ces agents, **7 agents** ont demandé conjointement une révision de leur RMVP (réduction majoration valorisation pénalisation) et leurs appréciations.

**3 agents** demandaient une modification de leur RMVP.

**3 agents** demandaient une révision de leurs appréciations.

À l'issue de cette CAP :

- pour **7 agents** qui n'ont obtenu aucune satisfaction sur leurs demandes **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE** les propositions de l'administration.

- pour **1 agent** qui n'a obtenu que partiellement gain de cause sur la modification de ses appréciations, **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE**.

- **2 agents** qui demandaient la révision de leurs

appréciations ont obtenu une modification des appréciations littérales, **F.O.-DGFIP** a voté **POUR**.

- sur les **10 agents** qui avaient fait un recours sur la révision de leur réduction d'ancienneté, **3 agents** ont obtenu **1 mois** de réduction et **1 agent** a vu sa réduction d'ancienneté initiale évoluer de **1 mois à 2 mois** **F.O.-DGFIP** a voté **POUR**.

À noter, une pratique peu courante de la part de l'administration concernant un agent qui demandait uniquement une modification de son RMVP, celui-ci s'est vu modifier son tableau synoptique de manière favorable.

Cette décision de l'administration avait pour but de prouver sa bonne volonté à vouloir entendre la requête de l'agent mais sans pour autant lui donner satisfaction sur la demande formulée dans ses recours (AH-CAPL-CAPN). **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE**.

À l'issue de cette CAPN, le solde disponible de réserve de mois était de : **38 mois**.

#### **CAPN des AAP2 du 24, 25, 28, 29 novembre 2016 & 18 janvier 2017**

Concernant cette CAPN de recours de 2<sup>ème</sup> niveau pour le grade d'AAP2 :

- **32 dossiers**, au titre des recours 2016 ont été évoqués

Suite aux résultats obtenus en CAPL de 1<sup>er</sup> niveau pour ces agents, **16 agents** ont demandé simultanément une révision de leur RMVP (réduction majoration valorisation pénalisation) et leurs appréciations.

**12 agents** demandaient une modification de leur RMVP.

**4 agents** demandaient une révision de leurs appréciations.

À l'issue de cette CAP :

- pour **18 agents** qui n'ont obtenu aucune satisfaction sur leurs demandes, **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE** les propositions de l'administration.
- pour **5 agents** qui n'ont obtenu que partiellement gain de cause sur leurs demandes (révision des appréciations), **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE**.
- **2 agents (sur 4)** qui demandaient uniquement la révision de leurs appréciations ont obtenu une modification des appréciations littérales ou

du tableau synoptique. **F.O.-DGFIP** a voté **POUR**.

- sur les **28 agents** qui avaient fait un recours sur la révision de leur réduction d'ancienneté, **1 agent** a obtenu **1 mois** de réduction : **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE** car cet agent n'a pas obtenu satisfaction sur sa demande de modification de son appréciation.
- **8 agents** ont vu leur réduction d'ancienneté initiale de **1 mois passer à 2 mois**. **F.O.-DGFIP** a voté **POUR**.

À noter, la même pratique, peu courante que pour la CAPN de révision des AA1 de la part de l'administration concernant un agent qui demandait uniquement une modification de son RMVP, celui-ci s'est vu modifier appréciation générale.

Cette décision de l'administration avait pour but de prouver sa bonne volonté à vouloir entendre la requête de l'agent mais sans pour autant lui donner satisfaction sur la demande formulée dans ses recours (AH-CAPL-CAPN). **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE**.

À l'issue de cette CAPN, le solde disponible de réserve de mois était de : **29 mois**.

#### **CAPN des AAP1 du 3, 4 & 18 janvier 2017**

Concernant cette CAPN de recours de 2<sup>ème</sup> niveau pour le grade d'AAP1 :

- **48 dossiers**, au titre des recours 2016 ont été évoqués

Suite aux résultats obtenus en CAPL de 1<sup>er</sup> niveau pour ces agents, **26 agents** ont demandé simultanément une révision de leur RMVP (réduction majoration valorisation pénalisation) et leurs appréciations.

**13 agents** demandaient uniquement une modification de leur RMVP.

**9 agents** demandaient uniquement une révision de leurs appréciations.

À l'issue de cette CAP :

- pour **14 agents** qui n'ont obtenu aucune satisfaction sur leurs demandes, **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE** les propositions de l'administration.
- **F.O.-DGFIP** est **ABSTENU** lors du vote sur **3 dossiers** :
  - pour **1 agent** dont le dossier n'avait été confié

- à aucune organisation syndicale,
- **1 agent** qui a émis le souhait de ne plus être défendu par une organisation syndicale,
- **1 agent** qui a vu modifier son tableau synoptique et partiellement son appréciation.
- pour **13 agents** qui n'ont obtenu que partiellement gain de cause sur leurs demandes (révision des appréciations, tableau synoptique et/ou la réduction d'ancienneté), **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE**.
- parmi les **9 agents** qui demandaient uniquement la révision de leurs appréciations et/ou leur tableau synoptique, seulement **1 agent** a obtenu une modification des appréciations littérales ou du tableau synoptique, **F.O.-DGFIP** a voté **POUR** et **CONTRE** pour les **8 autres dossiers** qui n'ont pas obtenu gain de cause.
- sur les **39 agents** qui avaient fait un recours sur la révision de leur réduction d'ancienneté, **8 agents** ont obtenu **1 mois** de réduction et **11 agents** ont vu leur réduction d'ancienneté initiale de **1 mois passer à 2 mois**. **F.O.-DGFIP** a voté **POUR**.

À l'issue de cette CAPN, le solde disponible de réserve de mois est de : **10 mois**.

Au fil des CAPN, le président n'a cessé d'opposer aux élus qui défendaient les dossiers « le petit plus », « les attentes », « la pause » qui justifiaient la non revalorisation des évaluations.

Autant d'arguments que nous ne pouvons entendre devant la très bonne, voire excellente facture de la plupart des dossiers.

Avec le protocole PPCR qui s'est mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les agents de la catégorie C pourront encore prétendre, **pour la dernière fois** à des réductions d'ancienneté dans le cadre de l'évaluation 2017-gestion 2016.

Pour **F.O.-DGFIP**, compte tenu de la réserve de mois, il était impératif que l'administration donne satisfaction à un maximum d'agents.

Même si l'on constate, en comparant avec les années précédentes, une « générosité » plus significative de la part de l'administration, on ne peut que regretter une certaine rigidité dans l'attitude de l'administration concernant les demandes de révision sur les appréciations et les tableaux synoptiques.



### Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

**Force Ouvrière** considère que le service public est un rouage essentiel au fonctionnement de notre pays contribuant à la défense de ses intérêts et de ses principes républicains.

Pourtant c'est une entreprise de régression des droits, de déréglementation des statuts et de réduction de l'action publique qui est en œuvre dans les ministères économiques et financiers et plus encore à la DGFIP.

En 2017, ce sont 1 815 équivalents temps plein qui sont supprimés. Autant de bras qui manqueront dans la réalisation de nos missions dans des conditions de travail correctes. Et ce n'est pas l'arrivée (que nous saluons), de 236 collègues le 30 décembre, qui réglera les problèmes d'effectifs rencontrés par notre administration.

Dans le même temps, le dialogue social n'aura jamais été aussi inexistant à la DGFIP, au sein de notre Ministère et dans la Fonction Publique.

Au cours de cette CAPN, nous allons évoquer le professionnalisme des agents de la DGFIP qui n'est plus à vanter. Leur implication quotidienne est incontestable et la seule véritable reconnaissance aujourd'hui passe par la valorisation et la réduction d'ancienneté.

Seule une perspective d'avancement laissera entrevoir une parcelle de ciel bleu, dans un contexte professionnel et financier de plus en plus morose ; en d'autres termes « *la lumière au bout du tunnel* » ; expression chère à notre ancien Directeur Général.

Elle passe essentiellement par l'évaluation professionnelle et l'aumône de quelques mois de bonification distribués aux agents sachant que la réserve totale reste encore cette année largement insuffisante.

En cette période de Noël qui approche, et pour la pénultième CAPN de recours en notations pouvant distribuer des réductions d'ancienneté, nous attendons que cette réserve soit intégralement attribuée et répartie sur les trois grades. Cette solution aura pour mérite de répondre à l'attente des agents.

L'administration va, sans doute, se satisfaire de la très très légère évolution à la baisse (- 0,1 %) des recours auprès de l'autorité hiérarchique et des CAPL. Toutefois, il faut relativiser ces résultats en tenant compte de la baisse significative du nombre d'agents qui ont été évalués (moins 1 360 agents).

Le nombre de recours en CAPN est lui aussi en baisse entre 2015 et 2016 (- 32). Si on pourrait y voir une évolution du satisfecit des agents, il faut aussi rappeler leurs conditions d'exercice, encore une fois la baisse du nombre d'agents évalués et noter que pour les CAPL ce sont 40 recours de moins pour les mêmes pourcentages.

Face à ce système arbitraire d'évaluation déjà maintes fois dénoncé par notre organisation syndicale :

- **F.O.-DGFIP** condamne fermement une évaluation basée sur les performances des agents au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations.

- **F.O.-DGFIP** revendique la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant la CAP compétente et exige la suppression de la procédure de recours hiérarchique, préalable obligatoire au recours en CAPL et en CAPN de 1<sup>er</sup> niveau.
- **F.O.-DGFIP** dénonce l'instauration de délais de recours inférieurs aux délais légaux de recours qui sont de deux mois.
- **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** exige l'abrogation du décret de juillet 2010 et revendique un nouveau système de notation fondé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec rétablissement de la note chiffrée afin que chacun puisse se situer mais sans contingentement des réductions d'ancienneté.
- **F.O.-DGFIP** condamne l'absence d'évaluation pour les agents présents moins de 180 jours par année d'activité évaluée.
- **F.O.-DGFIP** rappelle que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non pas sur des critères de comparaison avec d'autres collègues.

En ce qui concerne les agents situés dans un échelon terminal, nous dénonçons l'attitude de l'administration qui refuse de valoriser ces agents sans contingentement alors que cette reconnaissance n'a aucune incidence budgétaire.

**F.O.-DGFIP** revendique enfin la suppression du contingentement et l'attribution aux CAP locales d'une enveloppe globale.

En complément de cette déclaration **F.O.-DGFIP** exige d'autres choix pour la DGFIP :

- l'arrêt des suppressions d'emplois, l'attribution de moyens financiers adéquats, la transparence et un moratoire sur les restructurations ;
- des mesures d'urgence : respect des statuts particuliers et retrait du projet de déréglementation des règles de gestion, l'utilisation du budget de la « prime d'intéressement collectif » pour revaloriser les régimes indemnitaires, plan d'amélioration des conditions de travail ;

#### **Notre avenir et celui de la DGFIP se jouent maintenant**

Les « lignes directrices » du Directeur Général sont autant de lignes destructrices de notre administration, sur fond de déréglementation des règles de gestion.

La volonté de mettre en place le prélèvement à la source, que nous refusons et que nous combattons, est annonciatrice de l'explosion de l'organisation de notre Direction Générale.

Pour **F.O.-DGFIP**, l'urgence des personnels est d'agir à la DGFIP, l'urgence est de combattre ces logiques aujourd'hui à l'œuvre qui mettent en danger nos emplois et nos conditions de travail et qui fragilisent chaque jour davantage le service public financier et fiscal.

Dès lors **F.O.-DGFIP** appelle **tous les personnels de la DGFIP** à se mobiliser massivement pour exiger :

- l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et des restructurations,
- le renforcement des moyens humains et budgétaires,
- le maintien et le renforcement des droits sociaux des agents et une réduction des écarts de rémunérations par une revalorisation des régimes indemnitaires et une véritable reconnaissance de leurs qualifications et refuser la mise en place de PPCR et du RIFSEEP,
- une amélioration réelle et concrète des conditions de vie au travail,
- le maintien d'une action sociale de haut niveau dans tous les domaines.

#### La délégation **F.O.-DGFIP**

Véronique LIAUTAUD - Christophe TREHOUT - Anthony DACLINAT - William THUBERT - Laurent AUBOYER - Vincent HAYAUX du TILLY - Martine MINIOU - Nathalie VILET

### **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**

