

**Catégorie A**

### Révision de l'évaluation professionnelle des inspecteurs des Finances Publiques pour l'année 2014 au titre de la gestion 2013 CAPN n°4 du 5 au 21 novembre 2014

#### Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

La CGT Force Ouvrière, 3 ans après le livre noir de la RGPP, publie un nouveau cri d'alarme intitulé « il faut sauver le Service public ».

Cet ouvrage brosse un tableau inquiétant des conséquences des plans, réorganisations et réformes subis par les administrations ces dernières années.

De la RGPP à la MAP, en passant par la REATE, la loi hôpital patient santé et territoire ou la réforme territoriale, ce sont 400 000 emplois qui ont été détruits entre 2007 et 2014. Les quelques 250 exemples mettent en cause les politiques d'austérité et les économies à courte vue qui provoquent des dégâts considérables, et accroissent les inégalités territoriales et sociales.

Ainsi, en 10 ans, 13 % des capacités d'hospitalisation se sont évaporées en France alors que la population augmente.

De même 8 % des casernes de pompiers ont disparu en 6 ans !

Les récents scandales sanitaires n'entravent pas les dynamiques dérégulatrices.

Ainsi après l'auto contrôle par les industriels de l'agroalimentaire, une des solutions envisagées par le ministère consisterait à sous traiter à des agences privées certaines missions jugées périphériques.

Le pacte de responsabilité, résultant du diktat de la troïka à savoir FMI, BCE et union européenne, fait des ravages dans toute la population et notamment chez les fonctionnaires.

À ce sujet lors d'une réunion du cycle « *Avenir de la Fonction Publique : parcours professionnel, carrière et rémunération* » qui s'est tenue le mercredi 22 octobre 2014, Force Ouvrière a rappelé qu'elle abordait les discussions avec la volonté d'améliorer la grille unique de la Fonction Publique, et ce, dans un contexte où les annonces de mesures d'austérité se succèdent : gel du point d'indice jusqu'en 2017, baisse de la masse salariale des fonctionnaires d'État de 1,4 milliard en 2015...

Force Ouvrière a donc posé d'emblée des questions précises sur la refonte de la grille notamment sur le nombre de points supplémentaires susceptibles d'être alloués. Aucune réponse n'a été apportée.

Deux propositions ont été soumises aux organisations syndicales :

La suppression des catégories et la suppression d'une condition de diplôme pour se présenter aux concours de la Fonction Publique.

Par conséquent Force Ouvrière a rappelé ses principes à savoir :

- le maintien des catégories qui fondent la grille et la carrière dans la Fonction Publique ;
- le maintien des diplômes qui constituent la reconnaissance d'une qualification.

La suppression de la condition de diplôme et son corollaire, c'est-à-dire transformer le concours en un bilan de compétences conduiraient à une individualisation complète des relations de travail. Ainsi le fonctionnaire, n'appartenant plus à aucune catégorie, sans possibilité de faire

reconnaître sa qualification, pourrait être affecté au profil, rémunéré au profil...

Ajoutons que la fin de la condition de diplôme dans la Fonction Publique pourrait être prise en exemple par le MEDEF pour remettre en cause la reconnaissance des qualifications dans les conventions collectives.

Face à la proposition de suppression du concours, Force Ouvrière rappelle son attachement à ce mode de recrutement dans la Fonction Publique et à toutes les garanties qui lui sont attachées.

Enfin, une remise à plat complète des catégories existantes a aussi été évoquée. Force Ouvrière s'est positionnée pour le maintien des catégories actuelles. Et point n'est besoin de rappeler que Force Ouvrière s'oppose à une fonction publique de métier.

Le combat pour la préservation du statut de la fonction publique est bien à l'ordre du jour. Force Ouvrière par la voix de sa Fédération Générale des Fonctionnaires s'opposera à ce que le gouvernement tente de faire avaliser aux organisations syndicales, à savoir :

- la remise en cause de la spécificité des 3 versants de la fonction publique,
- la baisse du coup du travail, notamment par la poursuite du blocage du point d'indice.
- la poursuite du démantèlement du statut de la Fonction Publique de l'État dont l'objectif est de réduire le nombre de corps « en redonnant de l'espace au dialogue social et à l'initiative des chefs de service grâce à une réduction du poids de la gestion strictement statutaire au bénéfice du « droit souple » et de la négociation collective », « en remettant en cause l'avancement à l'ancienneté pour promouvoir le mérite ». Pour **F.O.**, le droit souple, ce n'est plus le statut, ce n'est plus l'égalité des droits.

Ce dernier point nous conduit à l'ordre du jour de la CAP, les recours en évaluation.

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.

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

Depuis la mise en œuvre de la procédure d'entretien professionnel condamnée par **F.O.-DGFIP**, nous avons pu constater cette année que la procédure d'évaluation dans EDEN-RH a changée : il n'y a plus de visa de l'autorité hiérarchique.

En effet, la procédure prévoit normalement qu'après réception du compte-rendu d'entretien (CREP), l'agent a la possibilité d'y répondre dans la rubrique « expression de l'agent ». Ensuite, en principe, le dossier est transmis à l'autorité hiérarchique pour visa. Or, ce visa est collectif, l'autorité hiérarchique valide tous les CREP en même temps !!

Les dossiers ne sont donc consultés que si l'agent fait un recours.

Nous soulignons l'absence de communication sur ce nouveau dispositif.

L'entretien d'évaluation 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.

Puis la condition du recours hiérarchique préalable décourage nombre d'agents d'introduire un recours. De plus il est source de lourdeur également pour les services RH comme le soulignent certains DDFIP.

**F.O.-DGFIP** dénonce l'attitude de l'administration qui ne permet pas aux agents d'être systématiquement accompagnés 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 ?

À cet égard, **F.O.-DGFIP** dénonce certaines directions locales qui, au cours de cet entretien lié au recours hiérarchique usent de manœuvres dilatoires, voire d'intimidation visant à décourager les agents de formuler un recours en CAPL.

Néanmoins malgré les obstacles, le nombre de recours, traduit, au-delà d'une demande de reconnaissance du travail effectué, un mal-être et un malaise grandissants des agents.

Pour preuve, environ 2 agents sur 3 poursuivent en CAPL suite à la réponse de l'AH, contre environ 1 sur 2 l'année précédente.

Pour eux ce recours est un cri d'alarme, nous y reviendrons, particulièrement lors de l'examen de certains dossiers.

Lors des CAPL des DDFiP ont encore gardé des réserves, pour certaines il s'agit de la deuxième année. Il n'y a pas de petits profits, l'objectif est bien de réaliser quelques économies budgétaires. Ce n'est pas tolérable, d'autant plus que les bonifications constituent pour les agents le seul moyen d'avoir une petite augmentation de leur rémunération, gel du point d'indice oblige.

**F.O.-DGFIP** a constaté une hétérogénéité dans la manière de servir le tableau synoptique selon les directions. Quelle est l'analyse de l'administration à ce sujet ?

Pour toutes ces raisons, sous l'égide de notre Fédération Générale des Fonctionnaires, **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** exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes et de plein exercice.

Nous dénonçons également la réception de PV, non approuvés, pour certains, par nos élus locaux, l'administration bafoue encore une fois le paritarisme.

Enfin, **F.O.-DGFIP** s'oppose à toute tentative de suppression des 850 C4.

Pour conclure et d'un point de vue revendicatif plus général FO condamne le projet loi de finances 2015 présenté par le gouvernement, encore une fois les suppressions de postes, la valeur du point d'indice est gelée depuis 4 ans, les conditions de travail et de vie des agents se détériorent, la faute aux contraintes budgétaires directement issus du pacte de stabilité.

Face à cette politique d'austérité, F.O. exige le dégel et 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.

**BULLETIN  
D'ADHESION**

**FO DGFIP**  
la force syndicale

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 FO-DGFIP

