

Catégorie A

ÉVALUATION DES INSPECTEURS DIVISIONNAIRES CAPN n°3 du 20 février 2013

BILAN 2012 ET DÉTERMINATION DES DOTATIONS 2013

La Commission Administrative Paritaire Nationale n°3 s'est réunie le 20 février 2013 afin d'approuver le procès-verbal de la CAPN n°3 du 26 janvier 2012, de faire le bilan de la campagne de notation-évaluation 2012 et de déterminer les dotations pour 2013.

En liminaire, la délégation **F.O.-DGFIP** a fait la déclaration suivante, portant sur l'objet même de la CAPN (bilan, détermination des dotations et modalités de mise en œuvre du dispositif), mais aussi sur la situation générale à la DGFIP.

« Monsieur le Président,

*Il n'est pas dans la tradition de **F.O.-DGFIP** d'inclure dans ses déclarations liminaires des sujets n'ayant pas trait à l'objet même des CAPN. Cependant, compte tenu des actualités tant ministérielles que directionnelles, dans le climat de morosité et d'inquiétude qui persiste et se développe parmi les agents de la DGFIP, **F.O.-DGFIP** a procédé à l'analyse de la situation lors de la réunion les 5, 6 et 7 février dernier de son Conseil Syndical et en a fait le constat suivant.*

*« Le Syndicat **F.O.-DGFIP** constate sans surprise que le gouvernement n'a pas mis fin aux principes destructeurs de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), puisque sous un autre vocable, la Modernisation de l'Action Publique (MAP), il poursuit une politique identique ayant comme conséquence de réduire l'action du service public en lui ôtant ses moyens tant humains que financiers.*

*Au sein de la DGFIP, le Syndicat **F.O.-DGFIP** combat cette logique qui ne correspond ni aux enjeux que l'État doit aujourd'hui relever en matière financière et fiscale, ni aux attentes de la population qui souhaite davantage de service public de proximité en cette période où s'aggrave la crise économique et sociale. Le Syndicat **F.O.-DGFIP** soutient ainsi que la DGFIP exerce des missions prioritaires et essentielles à l'ensemble de la collectivité nationale.*

*Le Syndicat **F.O.-DGFIP** condamne les suppressions d'emplois qui se poursuivent et la réduction des crédits budgétaires qui amplifient la dégradation des conditions de travail des personnels. Les agents des Finances Publiques subissent quotidiennement les conséquences dramatiques de cette politique dans leur vie professionnelle et l'exercice de leurs missions. De même, l'afflux de contribuables et d'usagers aux guichets des Centres des Finances Publiques confirme la pertinence de l'analyse déjà ancienne de Force Ouvrière : regrouper sur un même site tous les problèmes de contentieux liés à l'assiette et au recouvrement sans donner les moyens humains ne pouvait aboutir qu'à augmenter les incivilités et l'agressivité de contribuables, mécontents par ailleurs des conditions d'accueil, et augmenter le stress des personnels concernés.*

*Le Syndicat **F.O.-DGFIP** récuse la démarche stratégique, prétexte aux futures suppressions d'emplois, à la réduction du réseau et à la restructuration des missions financières comme fiscales. Dans un environnement marqué par l'Acte III de la décentralisation que combat Force Ouvrière, par l'état désastreux du réseau et celui de l'exercice des missions de la DGFIP, la Direction Générale choisit*

aujourd'hui de mettre en œuvre les préconisations de la Cour des Comptes. Pour cela, elle déclare la fusion achevée alors que trop de dossiers restent en suspens et lance une démarche catastrophique porteuse de tous les dangers dont le Syndicat **F.O.-DGFIP** exige l'arrêt de toute urgence dans l'intérêt des personnels et des missions.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** alerte les personnels sur la campagne médiatique qui s'engage à nouveau pour préparer l'opinion publique à une nouvelle réforme des retraites. Réforme où, une fois encore, les salariés seront les seuls à être sacrifiés.

Plus que jamais, le Syndicat **F.O.-DGFIP** revendique l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice à hauteur de la perte du pouvoir d'achat (12 % en 10 ans) et l'ouverture d'une négociation salariale dans la Fonction Publique alors qu'un million de fonctionnaires est aujourd'hui rémunéré au niveau du SMIC. Il exige un plan de qualifications de haut niveau dans les ministères financiers et, après les annonces ministérielles sur le décontingentement, l'accès immédiat au 8^{ème} échelon de la catégorie C Administrative pour ceux qui remplissent les conditions. Avec sa Fédération de Fonctionnaires, il demande l'abrogation du jour de carence. »

Cette CAPN concerne le bilan des campagnes 2012 de notation/évaluation pour les cadres des deux ex-filières et la répartition du « capital-mois » pour 2013. Sur le premier point, s'agissant d'un constat de l'existant, nous considérons qu'il s'agit d'une information. Par contre, sur le second, **F.O.-DGFIP** a certaines remarques à formuler.

Le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010, relatif aux conditions générales de l'appréciation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, se substitue au travers d'un entretien professionnel au dispositif du décret n°2002-682 du 29 avril 2002 modifié.

F.O.-DGFIP condamne déjà fermement ce système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs consacrant arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations. Il est en effet source d'individualisme et de compétition entre les agents et les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** revendique un autre système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec maintien d'une note chiffrée, afin que chacun puisse se situer et cela sans contingentement.

Le contingentement pour les Inspecteurs Divisionnaires hors classe à l'échelon terminal de leur grade est d'autant moins justifié que le déplafonnement n'a pas de conséquences budgétaires. Par ailleurs, contrairement à ce qui est soutenu par l'administration, l'attribution ou non d'une valorisation aura des effets sur les futures promotions, même si la dernière évaluation n'est pas communiquée aux jurys, elle fera cependant partie du dossier professionnel de l'agent.

On voit bien qu'au-delà de l'accélération de la carrière au sein d'un grade, l'attribution de mois de réduction pour les échelons variables ou de valorisation pour les échelons terminaux, l'évaluation, partie intégrante du dossier du cadre, a bien un impact sur son déroulement de carrière. C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** exige l'utilisation optimale des réductions possibles.

Nous prenons acte de la fin du dispositif de transfert des réductions inemployées dans un grade au profit d'un autre grade, transfert qui par le passé a désavantagé une catégorie de cadres, ce que nous dénonçons les années précédentes.

Afin que l'attribution d'une mention d'encouragement ne soit pas qu'un simple leurre permettant aux directeurs locaux de se défaire, **F.O.-DGFIP** exige que ce soit effectivement une option forte pour l'année suivante d'obtenir une réduction d'ancienneté.

Outre les effets sur le déroulement de carrière, l'entretien d'évaluation a des conséquences sur le niveau du régime indemnitaire de certains cadres, au travers de la modulation de la part variable de l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) ou de la Prime à la Performance (PALP) Même si l'idée de la Prime de Fonction et de Résultats (PFR) semble pour ce moment écartée, **F.O.-DGFIP** rejette toute mise en œuvre d'une rémunération « au mérite ».

Enfin le nouveau dispositif prévoit, qu'avant de formuler un recours devant les instances paritaires, l'agent devra obligatoirement introduire un recours hiérarchique, à peine de nullité d'un recours en CAPN. L'administration démontre elle-même l'inanité d'un tel recours. En effet elle indique que ces réductions/valorisations ont fait l'objet d'un arbitrage au plus « haut niveau », arbitrage qui ne saurait être remis en cause qu'exceptionnellement et qu'à ce titre aucune réserve locale ne devrait être constituée.

*En cas de désaccord du cadre sur le compte rendu d'évaluation (CREP), lorsque l'entretien a été conduit par le directeur lui-même, **F.O.-DGFIP** s'interroge sur la validité de la procédure envisagée par l'administration, d'une négociation amiable non tracée, en dehors de la procédure de recours hiérarchique, seule démarche réglementaire et obligatoire pour déposer un recours devant la CAPN.*

*Pour **F.O.-DGFIP** cela démontre bien que l'instauration de ce recours hiérarchique n'est qu'un obstacle pour tous les agents, mais plus particulièrement pour les cadres, pour faire valoir leurs droits devant les instances paritaires.*

*Enfin **F.O.-DGFIP** dénonce la décision prise unilatéralement par la DGFIP de ne pas utiliser toutes les possibilités de valorisations prévues dans le décret, à savoir la réduction maximale de trois mois. Nouvel avatar d'un dialogue social qui reste à inventer dans cette direction ».*

Sur les aspects relatifs à cette campagne l'administration a apporté plusieurs précisions.

Elle reconnaît effectivement qu'en ce qui concerne la présentation du bilan N-1, le rôle de la CAPN est limité voire s'assimile à celui d'une chambre d'enregistrement.

Elle considère que la note chiffrée n'est pas utile car elle ne peut servir de comparaison qu'entre agents ayant eu exactement le même déroulement de carrière.

La Direction Générale réaffirme que la dernière « notation » ne sera pas portée aux dossiers remis aux jurys de sélection.

Chaque direction locale bénéficiera de la totalité de son contingent de bonifications. Si elle ne l'utilise pas entièrement en année N, elle récupèrera le report en N+1.

Pour l'administration l'utilisation de la mention d'encouragement est moins pertinente que par le passé puisque 70 % des agents seront bonifiés. Elle a été maintenue mais devrait servir à valoriser les nouveaux agents ayant fait des débuts prometteurs. Elle devra cependant être considérée comme un signal pour une bonification l'année suivante si tout va bien.

En ce qui concerne la modulation indemnitaire il n'y a pas eu de réponse apportée car l'instruction est à l'arbitrage. Si cette dernière n'est pas sortie lors de l'entretien, le cadre sera informé ultérieurement par courriel ou autre.

Le recours hiérarchique est une obligation prévue par le décret. L'administration réaffirme,

comme elle l'a écrit dans la note de service, qu'il ne devrait être qu'exceptionnel, un « règlement à l'amiable » devant être privilégié en cas de désaccord.

La Direction a opté pour l'abandon de la bonification de 3 mois. Elle estime qu'elle obérerait le nombre des autres bonifications, donc moins d'agents seraient valorisés.

Compte tenu des disparités de pratiques entre directions locales en ce qui concernait le non-contingentement pour les agents ayant atteint l'échelon terminal de leur grade, des effets pervers pouvaient se produire sur les déroulements de carrière des cadres.

Elle rappelle que la participation à l'entretien n'est pas obligatoire, seule la proposition de l'entretien l'est. Le refus de l'entretien ne devrait pas avoir d'incidence sur la carrière du cadre.

La notation des adjoints (en poste comptable ou direction) est effectuée par le supérieur hiérarchique direct (celui qui signe les congés). Il se peut donc qu'un adjoint Idiv soit noté par son chef de poste lui-même Idiv. Cependant l'adjoint pourrait, dans ce cas, demander à être reçu en entretien par un membre de la direction locale, si le chef de poste est d'accord.

Si elle est établie (mutation en cours d'année par exemple), la fiche préparatoire peut être remise au cadre à sa demande.

Contrairement aux IP et AFIPA gérés par les délégations, les Idiv sont gérés en local car c'est une population suffisamment importante pour allouer à chaque direction une enveloppe de

bonifications. Pour les directions à effectif réduit d'IDiv, aucune solution n'est arrêtée à ce jour, en dehors des DIRCOFI qui pourraient être rattachées au pôle Contrôle Fiscal de Centrale.

Les transferts de marges entre grades au détriment des IDIV FF et au profit des IP ou AFiPA FF ont été supprimés pour 2013, ainsi que le contingent supplémentaire de bonification de 10 % réservé antérieurement pour la Centrale.

Le vote :

S'agissant d'un simple constat a posteriori, les élus **F.O.-DGFIP** se sont abstenus au moment du vote. du bilan de la campagne 2012.

Pour 2013 la détermination des dotations nationales de réductions d'ancienneté a été effectuée selon les populations « échelon variable »/« échelon fixe ».

Echelons variables :

3 434 cadres sont des « apportants », ce qui permet une dotation de 3 090 mois (3 434 x 90 %). 686 IDIV dont bénéficieront d'une réduction à l'avancement de 2 mois et 1 718 d'1 mois. Il faut y ajouter 44 mois de report du reliquat 2012 et 4 mois de marges négatives 2012. Le prélèvement sur la réserve pour les appels en CAPN est de 40 mois.

Echelons terminaux :

2 371 cadres sont concernés. Ils apportent 2 133 mois de valorisations. Même s'il n'y a aucun enjeu budgétaire elles seront contingentées et limitées dans les mêmes proportions que pour les cadres en échelon variable, à savoir 20 % à 2 mois et 50 % à 1 mois. Ainsi 474 cadres pourront être valorisés à 2 mois et 1 185 à 1 mois.

Avis de **F.O.-DGFIP**

L'administration centrale décrit des scénarios d'un monde idéal où les relations entre les directeurs locaux et les cadres sont apaisées et ne posent pas de problèmes. Elle ne comprend pas pourquoi des difficultés ne pourraient être résolues au niveau local. C'est pourquoi elle préconise des assouplissements de la procédure (proposition de l'entretien oralement, sans respect du délai de 8 jours - discussion amiable en lieu et place ou avant tout recours hiérarchique...). Or il n'en va pas toujours ainsi dans la « vraie vie » des services.

C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** attire l'attention des cadres sur l'intérêt à ce que la procédure réglementaire soit respectée, afin de ne pas obérer leurs possibilités de recours devant la CAPN en cas de désaccord sur leur évaluation.

**Le recours en révision est un droit,
N'hésitez pas à contacter les élus F.O.-DGFIP à la CAP Nationale.**

Les élus F.O.-DGFIP de la CAP des IDIV

Pour les IDiv hors classe : Jean-François Pas – Sylvain HURET

Pour les IDiv de classe normale : Jean-Pierre SALVADOR – Philippe VANDROT

**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