Semaine 7, - février 2015 L'hebdopetit mais costaud!



FO'Hebdo $^{\circ}$



RECOURS D'ÉVALUATION DES CONTRÔLEURS 2014.

Le marathon des recours d'évaluation commencé au printemps dernier dans les départements et poursuivi au niveau national dès le début octobre s'est enfin achevé en janvier.

Les élus **FO** ont rappelé leur revendication d'un système de notation fondé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent mais sans contingentement des réductions s

d'ancienneté. La nouvelle procédure d'évaluation des performances de l'agent mise en place en 2013 constitue un véritable parcours d'obstacles administratifs.

Désormais 3 sauts d'obstacles : recours

hiérarchique, CAP locale et CAP nationale avant d'espérer obtenir satisfaction... Ce périple a dissuadé de nombreux agents de faire valoir leurs droits.

Au terme de ces recours, nous pensons important de vous livrer tout d'abord quelques éléments chiffrés que vous trouverez ci-dessous mais aussi notre analyse et nos inquiétudes pour le devenir des agents en matière d'avancement.

a uvuncement.			
	Nombre de recours		
Grades	Hiérarchiques	En CAPL	En CAPN
СР	516	326	83
C1	213	138	43
C2	372	265	58
Total	1 101	729	184

La réserve nationale s'élevait à 65 mois avant la tenue des CAPN. L'examen des recours des contrôleurs a mis en exergue la situation catastrophique des effectifs et la dégradation constante des conditions de travail. Cette situation est scandaleuse dans un contexte où le gain de mois à l'avancement constitue le seul moyen pour les agents de limiter la baisse de leur pouvoir d'achat.

Compte tenu du comportement de l'administration et de son refus d'écouter les arguments des représentants du personnel lors des premières CAPN, les élus ont demandé une audience auprès du directeur des RH. À l'issue de l'audience du 3 décembre, l'administration s'est engagée à distribuer les réserves constituées pour la CAPN à hauteur d'un minima de 50 %. Engagement respecté : il atteint royalement un taux de (60 %) soit 39/65 mois attribués !

Les élus ont dénoncé ce comportement à visée uniquement budgétaire qui a pour conséquence de ne pas satisfaire des dossiers d'agents méritants. L'administration laisse ainsi sur le carreau de nombreux contrôleurs qui ne peuvent que se sentir désabusés et démotivés devant cette absence de reconnaissance. L'administration, outre les gains financiers qu'elle réalise, tente par cette attitude rigide de dissuader les agents de faire appel.

Les élus *FO* continueront à se battre et à accompagner les agents dans leur légitime demande de gratification.

N'hésitez pas à nous solliciter! Faites valoir vos droits! Faites confiance à *FO*!

DÉCLARATION LIMINAIRE.



Le système d'évaluation, censé consacrer le mérite individuel, n'est qu'un leurre jeté en pâture à la grande majorité des agents de la DGFiP qui n'ont que ce moyen pour espérer

améliorer leur rémunération.

Ce système arbitraire génère d'odieux chantages à la carrière. Il est source d'individualisme et introduit une compétition malsaine entre les agents et entre les services.

Face à des rémunérations qui régressent, des charges de travail qui ne cessent de croître, la notation est utilisée comme aiguillon pour faire avancer vos troupes.

Dans ce contexte, **FO**:

- Dénonce la mise en place précipitée et sans concertation des dispositions concernant l'entretien professionnel et les nouvelles modalités de recours.
- Condamne fermement ce système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs.
- Revendique la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes et exige la suppression de la procédure de recours hiérarchique.
- Dénonce l'instauration de délais de gestion inférieurs aux délais légaux de recours.
- Dénonce l'attitude de DR ou DDFiP qui, lors du recours hiérarchique, usent de manœuvres dilatoires ou d'intimidation pour décourager les agents de formuler un recours en CAP.
- 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.
- Condamne l'absence de notation pour les agents présents moins de 180 jours par année d'activité évaluée.
- **FO** rappelle que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et sur des critères de comparaison avec d'autres collègues.
- FO s'interroge sur le calendrier des CAPL et CAPN totalement déconnecté de la réalité. En effet, bon nombre de départements viennent de terminer leurs CAPL et certains en tiendront encore après la CAPN de ce jour. Ainsi, de nombreux services RH seront encore sollicités pour tenir une deuxième CAPL, parfois même pour tous les grades! Ni eux, ni nous, ne sont corvéables à merci car tous devront donc se réunir une nouvelle fois dans un calendrier déjà contraint. Aussi, vous voudrez bien nous indiquer le nombre de départements et de dossiers concernés. (...)