



Syndicat National FO des Finances Publiques

SECTION DE LA MOSELLE

DECLARATION LIMINAIRE CAPL RECOURS EVALUATION 2016

Madame la Présidente,

Le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 a modifié les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État en supprimant l'évaluation-notation-avancement.

FO continue d'exiger l'abrogation de ce décret.

L'entretien professionnel qui résulte des dispositions de ce décret est mis en place pour les agents des Finances Publiques depuis le 1er janvier 2013.

Ce système dématérialisé pour tous les agents de la DGFIP génère toujours beaucoup de questions et d'incompréhension.

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 4ème année d'application ce système demeure toujours aussi opaque pour les agents.

Complexification de la procédure de recours avec la mise en place d'un niveau supplémentaire le recours hiérarchique préalable obligatoire avant tout recours devant la CAPL ou la CAPN.

On mesure à l'évidence de ce résumé que cet entretien professionnel est un parcours du combattant pour les agents.

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 2016 pour la Moselle 4 recours au total pour l'ensemble des agents A, B et C.

Le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations) va s'appliquer dès 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.

Avec le protocole PPCR, c'est bien au bout de 19 ans que l'inspecteur atteindra le 9ème échelon au lieu de 15 ans et 3 mois actuellement pour postuler à la sélection d'IDIV..

➤ 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.

De plus le dispositif PPCR prévoit un cadencement unique d'avancement d'échelon et donc la suppression des gains en mois. En lieu et place il est prévu « un dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon de manière très limitée »..

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

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 mais sans contingentement des réductions d'ancienneté.