



“Et vivre, c’est ne pas se résigner” (Albert Camus)

Syndicat **Force Ouvrière** DGFIP – Section de l’Oise
DDFiP de l’Oise, 2 rue Molière, 60021 BEAUVAIS Cedex

permanence le lundi

Tél – Fax - Répondeur : 03-44-06-35-68

mail : fo.ddfip60@dgfip.finances.gouv.fr

web : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/060/>

FO : le syndicat qui reste un syndicat

Déclaration liminaire **F.O.-DGFIP 60**

CAPL n°2 du 19 septembre 2013

Monsieur le Président,

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

F.O.-DGFIP exige l’abrogation du décret SAPIN du 29 avril 2002 et du décret du 28 juillet 2010 instituant la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.

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, mais sans contingement.

F.O.-DGFIP exige la garantie pour tous d’une véritable possibilité d’appel devant les CAP compétentes.

Les élus **FO** contestent la position de la DGFIP sur la non attribution de 3 mois de réduction d’ancienneté, véritable coup de force de l’administration.

F.O. condamne le nouveau système de l’évaluation professionnelle mis en place à la DGFIP, qui plus est dans la précipitation. Une fois encore, notre DG n’a pas eu les moyens de ses ambitions avec EDEN RH et une fois encore, notre DG a imposé un calendrier en forme de rétro-planning intenable, générateur de stress pour tous et en premier lieu pour les services RH. Car il n’y a pas que les indicateurs pour générer de la pression et dégrader les conditions de travail.

La campagne 2013 aura donc servi à à essayer les plâtres d’EDEN RH et à tester le découragement des agents face à une procédure de recours beaucoup trop lourde, très contraignante et chronophage. Ou comment surcharger les directions locales avec l’exercice d’évaluation annuel pour que les CAP Nationales aient moins de dossiers à étudier. **Cette CAP Locale de révision de la notation est réunie pour étudier moins de recours que de mois mis en réserve !** Le même phénomène était observé en catégorie C. Pour **FO**, c’est bien la preuve que ce système pousse les agents à renoncer à leurs droits. **Seuls quelques militants syndicaux et quelques collègues quittant le département osent dépasser le stade du recours hiérarchique préalable.** Les élus **FO** sont particulièrement inquiets face à ce constat.

Les élus **FO** condamnent en particulier un obstacle qui s’oppose à un agent qui souhaite être accompagné en entretien dans le cadre de son recours hiérarchique préalable : si c’est un collègue qui accompagne, ça ne peut pas être sur son temps de travail, et si c’est un représentant syndical, c’est le syndicat qui y laisse une demi-journée de son contingent. Bien sûr les élus **F.O.-DGFIP** ont accompagné tous les personnels qui le souhaitaient. Mais c’est un comble de faire payer aux organisations syndicales un système dont elles n’ont jamais voulu.

Les élus **FO** en CAPL n°2 (contrôleurs)