

Catégorie A

CAPN n° 4 – Inspecteurs : appel de notation 2012 au titre de la gestion 2011

Première CAPN d'appel de notation commune aux deux filières, et dernière qui examinait des appels relatifs à des notes chiffrées, 192 appels avaient été dénombrés dans le cadre de cette instance.

En introduction, les réserves ont été communiquées aux élus. 34 mois pour la filière fiscale, se décomposant en 4 bonifications de +

0,06 et 22 bonifications de + 0,02. En ce qui concerne la filière gestion publique 26 mois de bonification ont été mis en réserve.

La parité administrative a indiqué aux élus qu'elle se réservait la possibilité de transférer quelques bonifications d'une filière à l'autre. Les évolutions à l'issue des débats sont les suivantes

Bonification	Nombre d'agents bénéficiaires
+0,01	8
+0,02	23
+0,06	10
+0,06 échelon terminal	2

La note d'alerte (- 0,01) a été annulée pour 3 agents.

En ce qui concerne les appréciations littérales et/ou le compte rendu d'entretien, 33 inspecteurs ont obtenu leurs modifications.

Force est de constater que le nombre d'appels a augmenté de 10% environ, par rapport à l'année précédente. Pour **F.O.-DGFIP**, il s'agit de la résultante de l'absence de revalorisation du point d'indice et du profond malaise qui règne dans les services en raison de la baisse des effectifs de la pression de la hiérarchie et de la dictature des indicateurs qui est imposée par la DGFIP. Dès lors, l'attribution d'une bonification est un moyen d'augmenter légèrement la rémunération en réduisant l'ancienneté dans l'échelon. A ce titre, FO revendique une augmentation significative de la valeur du point d'indice pour tous les fonctionnaires, donc pour les agents de la DGFIP.

L'amélioration des conditions de travail passe avant tout, par l'arrêt des suppressions d'emplois et la création d'emplois statutaires, et passe la diminution de la pression liée aux indicateurs et aux objectifs assignés.

Lors de cette CAP, il a été constaté que la notation génère de la compétition entre les agents et par conséquent accentue leur mal être.

Il est à noter que FO est la seule organisation à demander expressément l'abrogation du décret Jospin du 29 avril 2002 instaurant l'actuelle notation, et également l'abrogation du décret du 28 juillet 2010 qui franchi un pas supplémentaire dans l'individualisation et l'arbitraire en supprimant la note chiffrée et en créant l'entretien professionnel (cf. la déclaration liminaire).

Les représentants **F.O.-DGFIP**

Isabelle DUFAU – Yves LE VAILLANT - Fabien BONISCHO – Pascal LACROIX

Déclaration liminaire des élus **F.O.-DGFIP**

Monsieur le Président,

Tout d'abord FO tient à rappeler le contexte social général de ce Pays. Depuis la crise systémique internationale, les autorités européennes et les différents gouvernements cherchent à boucher les trous pour préserver les intérêts du capital. Dès lors la logique globale d'austérité et le Traité de Stabilité, de coordination et de gouvernance (TSCG) sont instaurés et institués. Pour FO, il ne faut pas hésiter à combattre les pactes budgétaires. Comme l'écrit le secrétaire général de la CGT FO, ne pas le faire, c'est être complice de l'austérité. Et il rajoute, « c'est pourquoi FO continuera à condamner et combattre le TSCG et la loi organique qui l'accompagne ». En effet, aujourd'hui, la valeur constitutionnelle de l'austérité ne peut que conduire à la destruction des emplois statutaires et des statuts de la fonction publique. Dans ce cadre, les fonctionnaires FO ont affirmé publiquement leur hostilité au projet de loi, acte III de la décentralisation. FO fait le lien entre les réformes de l'Etat et de la décentralisation. En effet, les missions de service public jugées non prioritaires risquent de ne plus être effectuées par des fonctionnaires sous statut. Plus généralement, dans ce premier pas vers « une fédération des Régions ou un Etat fédéral », à l'opposé du modèle social républicain, FO voit poindre le risque d'un éclatement du statut général de la fonction publique. Or ce dernier garantit la neutralité des fonctionnaires.

Cette CAPN est normalement la dernière qui examine des appels sur des notes chiffrées. Depuis les décrets de 1946 et 1959 mettant en place le statut général de la Fonction Publique, les fonctionnaires étaient notés, compte tenu d'une moyenne nationale permettant à l'agent de situer sa progression, et s'intégrant dans son déroulement de carrière.

Le décret Jospin du 29 avril 2002 qui a instauré l'entretien individuel, a mis en place une note décrochée de toute moyenne nationale, et variant avec l'attribution de mois contingentés (+ 0,06 (3mois) pour 20 % des agents, +0,02 (1 mois) pour 30 % des agents et 50 % des agents restant à la note pivot sans attribution de variation positive).

Le décret du 28 juillet 2010, crée l'entretien professionnel qui se substitue à la notation et à l'évaluation mises en place en 2002. C'est à partir de 2013 (gestion 2012) que les agents de la DGFIP ne seront plus notés.

Cet entretien professionnel, ouvre plus encore la voie de l'individualisation et par conséquent de l'arbitraire.

L'administration, en même temps qu'elle instaure ses contre-réformes, met en place de nouvelles règles de gestion des agents, du fait de l'insuffisance des emplois dans les services, et, en les positionnant en concurrents les uns des autres. Les chefs de service sont devenus des « managers » chargés de la mise

en oeuvre des objectifs établis dans le cadre des réformes successives.

Dans des services fusionnés, avec des agents contraints à la polyvalence, l'entretien professionnel sera donc un instrument redoutable dans les mains des directeurs et dans celles des chefs de services; l'individualisation des rapports agents/administration va accentuer la pression sur ces derniers.

Lors de l'entretien professionnel, il ne s'agira pas de tirer le bilan des difficultés rencontrées, du fait du manque de temps pour les agents complètement absorbés par de nombreuses tâches et dont le nombre diminue chaque année. Il s'agira, pour le directeur et les chefs de service, de diriger les agents pour réaliser les objectifs prioritaires parmi la masse des tâches à accomplir.

Aujourd'hui, ce qui préside à l'attribution des notes, c'est avant tout la répartition des bonifications entre les chefs de service, selon des critères particulièrement opaques. La valeur intrinsèque de l'agent passe au second plan. Le nombre de recours est en hausse.

Les agents ont l'impression avec ce système de notation, qu'ils sont laissés pour compte et que leur investissement n'est pas reconnu. Cette absence de considération réelle nourrit un sentiment de frustration et d'injustice. Elle alimente la démoralisation d'un nombre croissant d'agents.

Pour preuve, certains dossiers que nous allons évoquer traduisent à des degrés divers, les tensions qui se dégagent entre les agents et la hiérarchie et entre les agents eux-mêmes. Il s'agit bien là d'une stratégie de management par le stress allié aux restrictions budgétaires.

A ce titre, les agents de la DGFIP tiennent à vous rappeler que c'est en date du 1^{er} juillet 2010 qu'ils ont vécu la dernière augmentation du point d'indice, soit il y a plus de 2 ans, et quelle augmentation !! 0,5% en juillet.

Sur un plan plus particulier, en ce qui concerne le fonctionnement des CAPL de notation, nous avons constaté entre autre, que dans certaines DDFiP, aucune bonification n'a été attribuée aux inspecteurs postulant à la sélection d'IDIV. Dans une autre DDFiP, tous les inspecteurs en première notation n'ont pas été abordés. Plusieurs directions ne constituent aucune réserve. Pouvez-vous nous fournir des éléments sur ces « libertés » prises par les directions ?

Au niveau du bilan chiffré des recours examinés en CAPL, force est de constater que le nombre de recours dans les deux filières a augmenté, 677 en 2012, 610 en 2011 et plus fortement dans la filière gestion publique, 205 en 2012 contre 146 en 2011. Nous demandons à l'administration de nous donner

tous les éclairages nécessaires à ce sujet. A contrario le taux de satisfaction diminue tant au niveau de la note chiffrée que de celui des appréciations générales et du compte rendu d'entretien.

Pour notre part, ces constatations ne font que renforcer notre rejet du système de notation.

Nous dénonçons également la promesse faite par des chefs de service et formalisée lors de l'entretien, d'octroyer des bonifications de + 0,06 ou de + 0,02, qui ensuite « pour des raisons techniques » et de « gestion de l'enveloppe » départementale ont été ramenées à 0,01 voire à 0. S'agit-il de dysfonctionnements des commissions d'harmonisation, ou y a-t-il une autre cause ?

F.O.-DGFIP le répète encore une fois, Monsieur Le Président, il faut que le nouveau Directeur Général prenne garde au mal-être qui s'installe profondément chez les personnels de tous grades et notamment les inspecteurs.

Les revendications de **F.O.-DGFIP** en matière de notation sont fortes, claires et précises.

F.O.-DGFIP condamne fermement 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, entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

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

F.O.-DGFIP n'accepte pas que le système des quotas reste en place : la nouvelle répartition, avec un nombre de mois à distribuer, ne change rien au

problème de la non-reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents !

Alors que la procédure d'appel « amiable » sans communication aux représentants des personnels est un danger, **F.O.-DGFIP** revendique que les CAP, locales et nationales, soient de pleine compétence pour les recours.

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 contingentement.

F.O.-DGFIP dénonce les dangers

- d'une contractualisation individuelle liée aux aspects arbitraires de la définition d'objectifs et d'appréciation des résultats,
- de mettre en exergue une rémunération au mérite,
- des tableaux d'avancement établis en tenant compte de l'évaluation

F.O.-DGFIP dénonce la diminution de 50% des mesures catégorielles au sein de la fonction publique.

F.O.-DGFIP s'élève contre l'affaiblissement du rôle et des compétences des CAP.

F.O.-DGFIP se félicite de la mise en place de 2 véritables instances de recours pour tous, mais exprime ses plus vives inquiétudes quant à l'éventuelle instauration d'un recours hiérarchique.

F.O.-DGFIP condamne la suppression de 2023 équivalents temps plein travaillé (ETPT) pour 2013.

La politique de réduction de l'emploi public mise en œuvre par la RGPP, prétendument abandonnée se poursuit, alors que les limites du supportable sont atteintes voire dépassées dans de nombreuses unités de travail.

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 est déductible du montant de l'impôt sur le revenu

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP