



Compte rendu des élus FO-DGFIP en CAP Locale

Recours en révision de l'entretien professionnel des cadres C

CAP Locale du 3 septembre 2015

La CAP Locale C s'est tenue dans les locaux de l'immeuble BRASSART à 11h00, présidée par Madame AMMIRATI. Les secrétaires étaient Mme PATOU pour l'administration et Mme RANÇON pour la parité syndicale.

En préalable à la CAP Locale, les élus **FO-DGFIP62** ont tenu les propos liminaires suivants :

Madame la Présidente,

- La mobilité forcée pour les personnels dont les postes sont supprimés,
- le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) visant à harmoniser les régimes indemnitaires vers le bas,
- l'absence de revalorisation du point d'indice depuis 2010,
- la baisse continue du pouvoir d'achat,
- la diminution des taux de promotion intra et inter catégorielle,

voilà ce que les agents vivent au quotidien !

La fusion, les restructurations, la baisse des effectifs, la réduction des moyens de fonctionnement contraignent tous les personnels à un stress permanent. Les collègues, dont la conscience professionnelle n'est pas discutable, ressentent un profond découragement et se demandent que faire de plus pour que la qualité de leur travail soit enfin reconnue.

Par ailleurs, et contrairement à ce qui est soutenu par l'administration, l'attribution ou non d'une valorisation aura des effets sur les futures promotions. Afin que l'attribution d'une mention d'encouragement (ME) ne soit pas qu'un leurre permettant aux directeurs locaux de se défaire, **FO-DGFIP** exige que ce soit effectivement une option forte pour obtenir une réduction d'ancienneté l'année suivante.

Dans ce contexte, les bonifications accordées dans le cadre de l'évaluation, deviennent un enjeu primordial pour tous les agents et leur seule bouffée d'oxygène dans cette période d'austérité.

Les représentants FO-DGFIP dénoncent depuis 3 ans la mise en place précipitée et sans concertation des dispositions issues du décret de juillet 2010 concernant l'entretien professionnel et les nouvelles modalités de recours.

Les représentants FO-DGFIP condamnent fermement ce 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, introduit une compétition malsaine entre les agents et entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

Les représentants FO-DGFIP condamnent également la procédure de recours hiérarchique obligatoire préalable au recours en CAPL, véritable parcours du combattant ; les délais de gestion inférieurs aux délais légaux de recours ; ainsi que l'absence de notation pour les agents présents moins de 180 jours par année d'activité évaluée. Le constat est que des agents sont découragés par cette procédure alourdie, notamment ceux chargés de l'accueil pour cause de coïncidence avec la période de campagne IR.

Les représentants FO-DGFIP dénoncent l'instauration de délais de gestion inférieurs aux délais légaux et la décision de ne plus attribuer de réduction de 3 mois alors que le texte Fonction Publique le prévoit.

En conséquence, **FO-DGFIP** 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.

Attaché au paritarisme, **FO-DGFIP** exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes.

Par ailleurs, **les représentants FO-DGFIP** constatent que la Direction Générale s'entête à ignorer le mauvais fonctionnement des services presque tous en sous effectifs. Le sous-effectif abyssal en région Ile de France absorbe quasiment tous les nouveaux recrutements. Qui pilote ? Tout est fait, malgré les discours de façade, pour augmenter le stress au quotidien et la souffrance au travail entraînant des conséquences dramatiques que nous connaissons tous ! Quelle entreprise du secteur privé pourrait fonctionner comme cela ? Pour **les représentants FO-DGFIP** cette situation relève d'une incompétence rare et d'un total mépris pour les agents.

Dans le Pas de Calais, le sous-effectif pour les catégories B et C s'établira au 31 décembre 2015 à 21,2 agents. Paradoxalement, les représentants des personnels ont constaté dans les dernières CAP Locales que le sur-effectif en direction s'élevait à +26,7. Ainsi, la Direction dispose donc de 120,86% de son effectif... Cela accentue grandement le sous-effectif des postes comptables et services à hauteur de 26,7 + 21.2 soit au total un déficit de 47,9 agents B et C... Pourquoi donc la direction locale a-t-elle un si grand besoin d'effectifs ? Pour **FO-DGFIP**, la dématérialisation – seule mission au service du réseau - ne peut pas expliquer un tel besoin. Seuls 2 agents en renforts y sont affectés, ce que nous ne contestons pas, bien évidemment !

Pouvez-vous expliquer aux agents du département les raisons qui justifient un tel écart ?

C'est donc avec des charges encore en augmentation pour cause de postes laissés vacants ou de suppressions d'emplois que les agents du Pas de Calais devront tenter de mener à bien leurs missions.

Pour des raisons budgétaires et dogmatiques, la DGFIP a supprimé plus de 30000 postes en dix ans, ne recrute plus à hauteur des besoins des services et n'anticipe plus les départs en retraite.

Les seules réponses de l'administration sont fermetures, fusions, restructurations de postes et services, et réduction des horaires d'ouverture au public. Les agents, eux, souhaitent simplement une véritable reconnaissance d'un travail qu'ils exercent avec rigueur, loyauté, conscience professionnelle et sens du service public.

Concernant plus précisément la réunion de ce jour, notre Organisation souhaite connaître le nombre de collègues qui ont formulé un recours hiérarchique, ceux qui ont eu gain de cause à ce niveau, ceux qui n'ont rien eu mais n'ont pas déposé de recours en CAPL. Nous vous demandons également, Madame la Présidente, de nous indiquer les raisons qui vous ont poussée à ne pas abonder toutes les réserves de réduction de 2 mois.

Débats lors de la CAP :

Seuls 5 dossiers d'AAP1 étaient à l'étude (contre 18 l'année précédente).
La réserve constituée par la Direction Locale (DL) s'élève à 8 x 1 mois (R1) avant le recours auprès de l'Autorité Hiérarchique (AH) et 7 x 1 mois (R1) pour la CAP Locale. Aucun R2 n'a été prévu pour les recours de cette CAPL.

De ce fait, toute demande de valorisation de 2 mois est impossible à satisfaire au niveau local.

Pour ces dossiers, un recours en CAP Nationale est donc nécessaire.

Sur ces 5 demandes de révision, 3 dossiers n'ont pas obtenu satisfaction.

VOTES :

ADMINISTRATION : POUR
FO-DGFIP et SFP ont voté CONTRE

Les 2 autres dossiers ont obtenu satisfaction totale (avancement d'1 mois).

Nous avons voté POUR.

Toutes les demandes sont soumises au vote sur la Valeur Professionnelle (avancement d'1 ou 2 mois) et/ou sur les appréciations (tableau synoptique et/ou appréciations littérales). Dès lors que l'agent a obtenu satisfaction, les élus **FO-DGFIP** ont voté POUR lors de chaque décision allant dans le sens de la demande des agents concernés, sinon CONTRE. L'administration a, quant à elle, voté POUR à toutes ses propositions.

Les élus **F.O DGFIP62**

Titulaires : Stéphane BYTTEBIER et Coralie VINCENT

Suppléants : Cathy MORIN et Philippe LACOSTE

Experts : Delphine MORTELETTE et Jacques REGNIER

BULLETIN D'ADHESION



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