



CAPL RECOURS DE NOTATION CONTRÔLEUR DES FINANCES PUBLIQUES

La CAP locale d'examen des recours en notation des Contrôleurs des Finances Publiques s'est déroulée à la DDFIP ce 30 juin 2014. C'est la deuxième année que cette formule de recours s'applique, et il y avait du grain à moudre.....

Une déclaration liminaire (voir l'intégralité ci après) a été remise à l'administration en début de séance.

Pour la seconde année consécutive, le passage obligé par le recours hiérarchique a impacté la nature de cette CAPL.

En effet, nous n'avons pas en CAP une vision globale de tous les recours, puisque certains d'entre eux ne franchissent pas le cap du recours hiérarchique, cette décision relevant de la liberté de choix de l'agent au regard de l'évolution de son dossier, à ce stade de la procédure.

En bout de course, seulement 5 contrôleurs ont saisi la CAPL.

Dans cette CAPL :

3 collègues ont obtenu + 2 mois (2 d'entre eux étaient défendus par FO DGFIP 66)
2 collègues ont obtenu + 1 mois

Il y avait donc du grain à moudre dans cette CAPL.

N'hésitez pas à faire appel l'année prochaine si vous êtes mécontent de votre notation.
Et surtout, faites appel aux élus **FO DGFIP 66**, pour vous conseiller et vous défendre.

Vos représentants FO à la CAPL :

Thierry DELALANDE	thierry.delalande@dgfip.finances.gouv.fr
Marc HOMS	marc.homs@dgfip.finances.gouv.fr
Mireille JUAN	mireille.juan@dgfip.finances.gouv.fr
Claude MICOLAU	claudemicolau@dgfip.finances.gouv.fr
	Expert
Bernard MARTI	bernard.marti@dgfip.finances.gouv.fr



*Retrouvez tous les comptes rendus sur le site
<http://www.fo-dgfipsd.fr/066/>*

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

FO 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'individualisation et de compétition entre les agents et entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

C'est pourquoi FO DGFIP revendique l'abrogation du décret SAPIN du 29/04/2002 ainsi que celui du 28/07/2010 qui institue la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.

FO 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.

Le GOUVERNEMENT n'ayant toujours pas abrogé la loi sur la mobilité des fonctionnaires malgré notre insistance, ayant gelé le point d'indice, ayant allongé la durée de cotisation pour une retraite à taux plein sans abroger la décote, a envoyé des signes forts, plutôt négatifs, sur l'usage qu'il compte faire à terme de l'entretien professionnel.

Dans le secteur privé l'évaluation de la qualité du service rendu constitue un moyen pour les managers de maintenir une pression constante sur les personnels afin que ceux-ci aient le perpétuel souci de se conformer à ce qui aura été défini comme les bonnes pratiques au sein de l'entreprise.

Faute de quoi, le salarié sera menacé de la perte de son emploi ou d'un blocage dans la progression de sa carrière.

Alors que l'on commence à en revenir de ce mode de management dans le privé, il est inquiétant de voir qu'il constitue l'orientation politique dans la Fonction Publique d'Etat et plus particulièrement à la DGFIP.

Le tableau de bord de veille social, veille sur les agents et donne bonne conscience à l'administration.

En effet le faible nombre de recours en matière de notation y est mentionné.

Pour FO DGFIP, le TBVS est dévoyé en outil d'aide aux suppressions d'emplois.

Le TBVS ne vise qu'à exonérer l'administration de ses responsabilités.

Il permet de voir jusqu' où on peut tirer sur la corde.

En l'occurrence, l'indicateur recours de notation, ne reflétant pas la réalité du mécontentement en la matière, montre les limites du TBVS.

La révision de la notation étant devenue maintenant un véritable parcours du combattant, le nombre limité de dossiers présentés dans cette CAPL, ne saurait donc traduire le mécontentement réel des agents de catégorie B de la DGFIP 66.

Le Pouvoir d'achat constitue une question importante pour les contrôleurs.

Un avancement accéléré dans son déroulement de carrière constitue la seule possibilité concrète d'améliorer celui-ci immédiatement.

Il participe aussi pour les B, au rêve d'accéder à la catégorie A.

La notation des agents prend une dimension encore plus forte en période de crise.

En conclusion, dans un contexte de situation sociale très tendu, FO DGFIP 66 tient ici à affirmer son soutien auprès de tous les travailleurs en lutte dans ce Pays, et au delà de nos frontières.

En effet le plan d'austérité du Gouvernement détruira 250.000 emplois d'ici à 2017, et n'en créera que 190000.

Ce n'est pas FO qui le dit, mais la rapporteure de la commission des finances de l'Assemblée nationale, calcul effectué selon le propre outil de simulation économique de Bercy.

La DGFIP n'est pas le problème à la crise, mais bel et bien la solution.

Améliorer le déroulement de carrière de ses agents découle donc du bon sens.

Pour cela, il est impératif de sortir du contingentement en matière de notation, afin d'avoir un système de notation, débarrassé de toute contrainte budgétaire.