



Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFIP en CAP Nationale

45-47 rue des Petites Ecuries

75010 Paris

Tel. : 01.47.70.91.69

contact@fo-dgfip.fr

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 63 du 12 décembre 2016

Catégorie A+

CAPN n°3 des 21 à 23 novembre 2016 - Recours sur les entretiens d'évaluation 2016 des IDiv CN et HC

Les bonifications en voie de disparition !

La CAPN n°3 des Inspecteurs Divisionnaires s'est réunie du 21 au 23 novembre afin d'examiner les recours effectués sur les comptes rendus d'entretiens d'évaluation professionnelle 2016 portant sur l'activité 2015.

F.O.-DGFIP a constaté dans sa déclaration liminaire (voir ci-après) que 2017 sera la dernière année pour obtenir une valorisation permettant un à deux mois de réduction d'ancienneté. En effet, l'année 2018 sera marquée par la mise en place d'un nouveau système d'évaluation basé uniquement sur des appréciations littérales. Les représentants **F.O.-DGFIP** ont aussi, au vu des chiffres 2016, démontré l'effet dissuasif de la procédure du recours hiérarchique restreignant le nombre d'appel en CAPN.

La Direction Générale continue de nier le défi quotidien de ses cadres pour « faire tourner la boutique » dans un environnement insoutenable avec des suppressions d'emplois et de moyens.

La montée en puissance de PPCR va dévaloriser les carrières des IDiv et accentuer la démotivation des collègues.

À l'analyse faite par les élus **F.O.-DGFIP** dans leur déclaration liminaire, le Président de séance répondait que le système d'évaluation était souple puisqu'il permettait de bonifier 70 % des cadres. Il n'en demeure pas moins qu'une valorisation n'est octroyée que si le cadre le mérite et même si une réserve suffisante est constituée il n'y a pas lieu de donner « une prime au recours » !

Quant à la procédure du recours hiérarchique, elle était issue d'un texte réglementaire, et elle constitue une étape obligatoire. Au vu des chiffres, le nombre de recours en CAPN est stable et il reste faible. Pour la Direction Générale, le caractère dissuasif du recours hiérarchique n'est pas objectivement décelable ; pour preuve, aucun retour pour confirmer ou infirmer que des pressions ont été exercées sur les cadres pour les dissuader

de faire appel n'est remonté en Centrale. Pour le Président de séance, ces recours, sont, pour certains cadres, l'occasion de signifier à leur direction locale les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions. Et la situation se trouve souvent désamorcée entre le cadre et sa hiérarchie grâce à des explications données aux agents concernés permettant l'éclaircissement de points de friction.

Pour **F.O.-DGFIP**, ces déclarations très optimistes et édulcorées sont en opposition avec les conditions de gestion et de vie au travail de nombre de cadres. En effet, certains responsables de structure « tournent à 50 heures par semaine » pour boucler les impératifs faute d'agents et de moyens. Dans ce contexte, ils ne disposent pas de temps pour se lancer dans une procédure de recours chronophage. Pour autant, ces collègues particulièrement méritants peuvent compter sur l'appui de **F.O.-DGFIP** qui sera à leurs côtés pour les conseiller sur toute la procédure de recours et mettre toutes les chances de leur côté pour obtenir une bonification à la hauteur de leur investissement.

À l'issue des débats :

Sur les 22 dossiers individuels d'IDiv de classe normale :

- 1 désistement,
- 7 recours sont rejetés en totalité,
- 4 collègues obtiennent uniquement une modification des appréciations,
- 5 collègues obtiennent une réduction d'ancienneté d'un mois (R1) ou une valorisation (V1),
- 5 autres une réduction d'ancienneté de deux mois (R2).

F.O.-DGFIP a obtenu 100 % de réussite dans les dossiers défendus.

Sur les 10 dossiers individuels d'IDiv hors classe :

- 7 recours sont rejetés en totalité,
- 2 collègues obtiennent une valorisation V2,
- 1 autre une valorisation V1.

À une exception, vos représentants **F.O.-DGFIP** en CAPN des IDiv HC ont obtenu satisfaction sur les dossiers défendus.

Les résultats obtenus par les élus en CAPN démontrent bien qu'au-delà du recours hiérarchique, les personnels ont tout intérêt à faire défendre leurs intérêts par les collègues qu'ils ont élus pour les représenter.



Déclaration liminaire

Marre d'être exemplaire et dévalorisé !

Monsieur le Président,

Avant d'aborder le sujet qui nous réunit aujourd'hui, les élus **F.O.-DGFIP** souhaiteraient revenir sur la grève du 15 novembre dernier.

La DGFIP tablait sur un échec du mouvement du 15 novembre à tel point qu'elle a fortement insisté auprès du cabinet du Ministre pour que les organisations syndicales ne soient pas reçues comme c'est habituellement le cas. Au cours de la journée du 15, ces dernières ont été informées que le conseiller social du Ministre les recevrait à 19 heures.

Certes, seuls les imbéciles ne changent pas d'avis, mais avouez quand même que cette volte-face est pour le moins curieuse. Une analyse approfondie des chiffres de grève nous donne un début de réponse.

En effet, des taux moyens qui pourraient à l'issue d'un examen rapide, être considérés comme non significatifs ne le sont pas au regard de mouvements similaires dans les autres secteurs de la Fonction Publique. Un agent de la DGFIP sur 4 était en grève le 15 novembre. Et parmi ces agents, le chiffre particulièrement significatif de grévistes A et A + (plus de 20 %) doit vous interpeller.

Une maison comme la nôtre sans l'appui de tous ses cadres, ne se dirige pas sans confiance, et le moins que l'on puisse dire, c'est que cette dernière n'est plus là entre les cadres opérationnels et leur Direction Générale.

Comment le Directeur Général peut-il encore rester sourd à ce signal fort envoyé plus particulièrement par ses inspecteurs divisionnaires ? Les taux de grève par grade au sein des A +, que vous vous refusez à communiquer, auraient d'ailleurs été particulièrement révélateurs du malaise des IDiv.

Le Directeur Général a semé le vent par ses propositions indiciaires et de déroulés de carrière pour les IDiv, il en récolte aujourd'hui la tempête !

La posture martiale et jusqu'au boutiste du Directeur Général dans la transposition de PPCR aux cadres de la DGFIP résistera-t-elle à ce signal fort donné par son encadrement ?

La DGFIP osera-t-elle encore rester droite dans ses bottes sur le dossier de l'indice sommital et des déroulements de carrière des IDiv ?

F.O.-DGFIP - 1^{ère} organisation syndicale chez les IDiv - exige le retrait du projet DGFIP de régression indiciaire des IDiv !

F.O.-DGFIP exige la réouverture immédiate de véritables négociations sur le bornage indiciaire et les carrières des 5 600 IDiv de la DGFIP !

Autre enseignement majeur de cette grève, une réalité dérangeante pour le Directeur Général. La DGFIP apparaît divisée en deux zones avec d'un côté la DGFIP urbaine dans laquelle les taux de grève sont dans la moyenne ou en dessous et de l'autre, une DGFIP rurale ou périurbaine avec des pointes à plus de 50 % voire 100 % dans bon nombre de trésoreries en milieu rural. Comme par hasard, c'est dans ce réseau rural et périurbain que se trouvent les cadres de terrain IDiv et IFIP et que s'opère l'opération de casse des trésoreries C4 et maintenant C3 ainsi que les transferts de services (Enregistrement, SPF, fusion SIP, SIE,...).

Face à tout cela, vos inspecteurs divisionnaires, cadres de proximité, sont résignés et amers. Avec le déclassement indiciaire qui leur est réservé dans PPCR et sans réelle perspective de carrière, leur seul moyen d'être reconnu par la hiérarchie réside dans l'attribution de valorisations d'évaluation.

Pourtant, seuls 70 % d'entre eux sont bonifiés, laissant 30 % de collègues discriminés et sacrifiés sur l'autel de règles de contingentement stupides.

Que se passera-t-il demain avec ce PPCR, poison à diffusion lente qui produira aussi ses effets négatifs sur l'évaluation ?

Ainsi 2017 serait la dernière année pour obtenir des bonifications (sur l'activité 2016) dans la catégorie A.

Il est donc urgent, Monsieur le Président, de consommer la totalité du capital mois qui est budgété, et ce, dès cette CAPN.

F.O.-DGFIP vous rappelle qu'il s'oppose en tous points au système instauré par le décret du 28 juillet 2010 générateur d'individualisme, de compétition malsaine et d'inégalités. Mais **F.O.-DGFIP** dénonce aussi toute tentative, sous couvert de PPCR, d'aller, soit vers une suppression pure et simple de toute réduction d'ancienneté dans le déroulement de carrière, soit de refondre l'entretien en évaluant les agents tous les 3 ans et ne reconnaissant ainsi la valeur professionnelle que de 25 % des agents.

Considérant que le système actuel découlant du décret de 2010 et les projets issus de PPCR sont aussi néfastes l'un que l'autre en introduisant élitisme et « fait du prince », **F.O.-DGFIP** réaffirme sa revendication d'un nouveau système basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent sans quota ni contingentement dans les réductions d'ancienneté.

En ce qui concerne l'objet de cette CAPN, l'illustration chiffrée du caractère dissuasif de la procédure de recours hiérarchique est encore une fois démontrée : seuls 22 IDiv CN sur 36 (19 sur 33 en 2015) ayant déposé un recours hiérarchique poursuivent en CAPN ; 10 collègues abandonnent, 4 obtiennent satisfaction.

Les IDiv HC sont, quant à eux, 25 (28 en 2015) à avoir formulé un recours hiérarchique, 5 ont eu satisfaction totale, 10 ont abandonné à ce stade et seuls 10 font un recours en CAPN (10 en 2014).

C'est ainsi que 20 cadres (10 IDiv CN et 10 IDiv HC) n'ayant pas obtenu satisfaction lors de leur recours hiérarchique ont été dissuadés de faire appel en CAPN, les privant ainsi de faire défendre leurs droits par les représentants des personnels. Pour **F.O.-DGFIP**, ce recours hiérarchique est une entrave à l'exercice du droit des agents.

Dans les dossiers présentés lors de cette CAPN, les élus constatent que les appréciations des directions locales, sont souvent déconnectées de la réalité du terrain et pour des motifs trop légers. En effet, les refus de bonifications reposent sur des objectifs, des statistiques et délais (au jour près) obérant le contexte de pénurie de personnel et de moyens qui entravent la bonne marche d'un service. De plus, les restructurations et autres fusions ont généré des charges de travail qui ne sont pas prises en compte, les personnels ne suivant pas toujours la mission.

Suite à la CAPN de mutation et de promotion C2 et C3, le malaise des cadres va grandissant du fait du blocage qui s'intensifie de mouvement en mouvement. Dans un tel contexte un mois de bonification peut changer l'attribution d'un poste.

F.O.-DGFIP dénonce le comportement de certaines Direction locales qui gèrent les IDiv comme de véritables pions, variable d'ajustement, faute de moyens adaptés. Au surplus, la décision prise de revoir les organigrammes fonctionnels des directions dans le cadre de la GPEEC sacrifie les emplois des IDiv administratif et tous débouchés pour les inspecteurs.

Le 18 novembre 2016, a été annoncé le lancement de la 3^{ème} enquête du baromètre social de la DGFIP. Le Directeur Général se félicite de la forte participation des agents qui aurait permis de recueillir des informations directes très précieuses pour analyser le quotidien du travail des personnels et de mieux appréhender leur attente.

Quelle hypocrisie ! Quel flagrant décalage entre ce discours et la réalité !

Les conditions d'exercice des missions sont ainsi de plus en plus dégradées. **F.O.-DGFIP** s'insurge de l'absence de prise en compte de ces conditions lors de l'entretien d'évaluation pénalisant ainsi les cadres concernés.

F.O.-DGFIP, dénonce par avance, les velléités de remise en cause des moyens alloués à la parité syndicale pour exercer correctement le mandat.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÊL :

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

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP