

**Catégorie A**

### Recours sur les entretiens d'évaluation 2014 des IDIV CAPN n°3 des 6 au 14 novembre 2014

La CAPN n°3 des Inspecteurs Divisionnaires s'est réunie du 6 au 14 novembre 2014, afin d'examiner les recours effectués sur les comptes rendus d'entretiens d'évaluation professionnelle 2014 portant sur l'activité 2013.

**F.O.-DGFIP** a rappelé dans sa déclaration liminaire (voir ci-après) son opposition à ce système d'évaluation source d'individualisme et engendrant des inégalités de carrières entre collègues. Les représentants **F.O.-DGFIP** ont aussi, au vu des chiffres 2014, démontré l'effet dissuasif de la procédure du recours hiérarchique restreignant le nombre d'appels en CAPN.

Malgré cela, les recours en CAPN des IDiv ayant bravé les pressions plus ou moins « amicales » de leurs directions locales ont augmenté de 27 % pour les IDiv CN (28 contre 22) et ont quasiment triplé pour les IDiv HC (13 contre 5).

La Direction Générale continuera-t-elle de nier le malaise persistant de ses cadres ? Là comme ailleurs (perspectives de carrière, rémunérations, suppressions d'emplois et de moyens), la coupe est pleine pour ces cadres sur lesquels l'administration a pourtant su s'appuyer !

On voit aujourd'hui la reconnaissance qu'elle leur accorde...

#### Le monde parfait selon la Direction Générale

À l'analyse faite par les élus **F.O.-DGFIP** dans leur déclaration liminaire, le Président de séance répondait que la procédure du recours hiérarchique était issue d'un texte réglementaire mais qu'elle n'était pas un dispositif adapté aux cadres. Selon lui, les recours hiérarchiques ne devraient pas exister pour les cadres si tout se passait normalement au sein des DR/DDFiP. Ces collègues ont en effet la possibilité de demander la rectification des passages qui ne leur conviennent pas... « Le monde parfait selon la Direction Générale » serait-on tenté de dire à **F.O.-DGFIP** !

À l'issue des débats sur les dossiers individuels des IDiv de classe normale :

- 5 recours sont rejetés en totalité,
- 8 collègues obtiennent uniquement une modification des appréciations,
- 4 collègues obtiennent modification des appréciations et de la valeur professionnelle,
- 8 collègues obtiennent une bonification d'un mois et 4 autres une bonification de 2 mois,
- Un(e) collègue obtient une mention d'encouragement
- Un(e) collègue avec pénalisation d'un mois obtient le retour à la cadence moyenne,
- Un(e) collègue en mention d'alerte revient à cadence moyenne.

Un seul collègue n'a pas confié la défense de son recours à un des syndicats représentés en CAPN n°3.

**F.O.-DGFIP** a assuré la défense de près de la moitié des recours chez les IDiv CN.

Vos représentants **F.O.-DGFIP** ont ainsi pu obtenir six bonifications (2 R2 et 4 R1) et cinq réécritures d'appréciations.

### **1 seul dossier d'IDiv HC obtient une valorisation**

Sur les 13 recours d'IDiv hors classe :

- un seul dossier obtient une valorisation V1,
- 5 collègues voient leurs recours rejetés,
- 7 collègues n'obtiennent qu'une modification des appréciations.

Pour information : **54 % des dossiers étaient défendus par F.O.-DGFIP**, soit 7 sur 13. Deux collègues n'avaient pas confié leur dossier à des OS représentées dans cette CAPN.

Vos représentants **F.O.-DGFIP** en CAPN des IDiv HC ont obtenu la seule valorisation qu'a bien voulu octroyer la DG et trois réécritures d'appréciations.

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**

### **CAPN des recours d'évaluation des Inspecteurs Divisionnaires des Finances Publiques 6, 7 et 12 novembre 2014 (IDIV CN) et 13 et 14 novembre 2014 (IDIV HC)**

Monsieur le Président,

Notre pays tente d'obtenir de la Commission européenne et de l'Allemagne plus de souplesse budgétaire, alors on réforme à tout va, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Nos gouvernants sont d'ailleurs tellement « probusiness » qu'ils en oublient le service public, ou plutôt ils s'en occupent à leur façon en réduisant encore et toujours la dépense publique.

Le gouvernement persiste à mener une politique d'austérité dont les fonctionnaires de la DGFIP, comme les autres fonctionnaires et salariés du privé, sont les victimes.

Des attaques contre le statut des fonctionnaires sont alimentées par les discours de politiques de tous bords. Au sein même de la fonction publique, notre ministre a lancé une négociation « Avenir de la Fonction Publique » dont l'objectif est de substituer aux statuts particuliers un statut « trans-fonction publique » permettant ainsi la mobilité forcée des fonctionnaires (État, territoriaux et hospitaliers). Force Ouvrière rejette cette logique dangereuse pour le service public républicain.

Force Ouvrière réaffirme que le statut général est le garant de la neutralité et de l'indépendance du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions, donc le garant de l'égalité de traitement de tout citoyen.

Afin de donner des gages aux marchés financiers comme à un patronat dont les exigences n'ont plus de limites, le gouvernement prévoit 1,4 milliard d'euros d'économies sur la masse salariale des fonctionnaires d'État.

Cette dernière saignée vient s'ajouter :

- Au gel du point d'indice des fonctionnaires depuis 5 ans ;
- Aux 2 000 réductions d'emplois à la DGFIP en 2015 (25 % de cadres A et A+) ;
- A la réduction de 50 % des volumes de promotions catégorielles de la DGFIP.

Cette logique dogmatico-budgétaire aussi stupide qu'implacable, complétée par la démarche stratégique maison, aboutit aujourd'hui à la DGFIP à des postes et services au bord de l'implosion alors que la charge de travail augmente et que les attentes des usagers n'ont jamais été aussi fortes. Dans un contexte exacerbé de « ras-le-bol fiscal », les personnels subissent injures et quolibets, quand ce n'est pas leur outil de travail lui-même qui est pris pour cible, comme lors des incendies de centres des finances publiques ces dernières semaines.

Comme seule réponse à ce manque de moyens, la Direction Générale propose une restriction de l'ouverture au public des services. Cette mesure illustre le dépeçage du service public qui se met en route ; et ce ne sont pas les « Maisons de l'État », dont la création est annoncée dans la Circulaire Valls du 15 octobre dernier, qui pourraient nous rassurer, bien au contraire !

À la lecture de cette Circulaire, on y apprend que ces « Maisons de l'État » seraient présentes à un niveau infra-départemental (arrondissement) dans les seuls « territoires présentant des enjeux particuliers de maintien de la présence de l'État ». Une convention locale quinquennale serait signée par chaque service accueilli (dont la DDFiP) pour mutualiser les moyens financiers, immobiliers et humains et dans le but de « privilégier plutôt l'appui aux collectivités territoriales mais sans exclure les services aux usagers ».

Pour **F.O.-DGFIP**, ces « Maisons de l'État » sont les parfaits outils du démantèlement du réseau rural des postes C4 clamé haut et fort par nos sous-directeurs RH et SPIB lors des réunions interrégionales d'information des cadres supérieurs.

Nos implantations sont menacées, mais nos missions aussi. Nous en voulons pour preuve la vive inquiétude de **F.O.-DGFIP** concernant les conditions de mise en œuvre de l'article 25 du projet de loi relatif à la simplification de la vie des entreprises, projet de loi qui prévoit de fait une privatisation du recouvrement des produits des collectivités et établissements publics locaux. La réponse de la DGFIP à notre courrier du 8 septembre dernier ne lève pas nos inquiétudes et l'ambiguïté du rôle dévolu au comptable public reste entière.

Dans ce contexte morose, les agents de la DGFIP souffrent, et parmi ceux-ci les cadres mis à mal par des injonctions paradoxales : faire plus et mieux sans aucune marge de manœuvre ni moyens adéquats.

Le baromètre social de novembre 2013 indiquait que le stress au travail remontait chez les cadres A +, puisque ces derniers l'établissaient, sur une échelle de 1 à 10, à 7,1. Tous les autres paramètres ayant trait à la reconnaissance du travail des cadres montraient une insatisfaction croissante.

Faut-il d'ailleurs que le désarroi soit bien installé chez cette population pour que la DGFIP mette en place dans les DDFiP ou DRFiP où, semble-t-il les résultats de l'enquête sont mauvais, des séminaires d'analyse des modes de management ?

Pour **F.O.-DGFIP**, il ne s'agit que d'un outil de plus (cf. DUERP, TBVS, Espaces de dialogue) destiné à culpabiliser l'encadrement. On préconise en effet des solutions renvoyant toujours à l'organisation du travail sans se poser la question du volume d'emplois nécessaire à l'accomplissement de la mission !

Face à tout cela, les inspecteurs divisionnaires, cadres de proximité, sont résignés et amers. Sans réelle perspective d'amélioration indiciaire ni indemnitaire, 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.

C'est pourquoi **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, introduit une compétition malsaine entre les agents et entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière ;

- dénonce la mise en place précipitée et sans concertation des dispositions issues du décret du 28 juillet 2010, notamment les nouvelles modalités de recours ;
- condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire préalable au recours en Commission Administrative Nationale (CAPN) ;
- exige l'abrogation du décret de juillet 2010 et revendique un nouveau système fondé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, sans contingentement des 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 28 IDiv CN sur 42 (44 en 2013) ayant déposé un recours hiérarchique poursuivent en CAPN, il y en avait eu 22 en 2013 ; 9 collègues abandonnent, 5 obtiennent satisfaction. Les IDiv HC étaient, quant à eux, 23 (17 en 2013) à avoir formulé un recours hiérarchique, 4 ont eu satisfaction totale, 7 ont abandonné à ce stade et seuls 12 font un recours en CAPN. C'est ainsi que 16 cadres (9 IDiv CN et 7 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.

Une augmentation du nombre de recours initiaux avant recours hiérarchique (65 contre 61 en 2013) confirme le malaise des cadres supérieurs de notre direction et plus particulièrement des IDiv HC (12 recours en CAPN contre 5 en 2013), population bouc-émissaire de la fusion dont les perspectives de carrière se sont subitement détériorées.

À la lecture des dossiers, beaucoup de collègues qui se battent au quotidien pour tenir les objectifs du mieux qu'ils peuvent dans un contexte de pénurie ne sont même pas récompensés à la hauteur de leur investissement. La hiérarchie use et abuse de prétextes fallacieux pour exclure ces collègues des bonifications qu'ils sont en droit d'obtenir.

Alors que les cadres, comme l'ensemble des agents, sont victimes de la diminution constante des moyens de fonctionnement et des réductions d'effectifs ainsi que des vacances d'emplois, l'administration n'en tient pas compte dans la fixation de leurs objectifs. Les conditions d'exercice des missions sont ainsi de plus en plus dégradées. **F.O.-DGFIP** dénonce l'absence de prise en compte de ces conditions lors de l'entretien d'évaluation pénalisant ainsi les cadres concernés.

**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

