

FO MIEUX LE SAVOIR



L'information de la section FO-DGFiP 95 – Numéro 1/2015
5 mars 2015

Disparition de la prime d'intéressement collectif à la performance : les agents financeront les réformes

Lors du CTM du 6 octobre 2014, le **Ministre des Finances et des Comptes publics a indiqué que la prime d'intéressement collectif ne serait pas reconduite, et qu'elle serait remplacée par un autre dispositif.**

Le Ministre a donc décidé de mettre un terme à la prime d'intéressement collectif mise en place depuis 2006 et de laisser toute latitude aux directions générales de réutiliser les crédits afférents pour financer des mesures spécifiques, destinées notamment à accompagner les réformes.

***Pour mémoire :** Cette prime collective annuelle pouvait atteindre un montant maximum de 150€ en fonction de la réalisation d'un certain nombre d'objectifs par chaque Direction Générale et après validation par l'Inspection Générale des Finances.*

Parmi les mesures directionnelles déjà annoncées par le ministère :

La **DGDDI** bénéficiera d'une mesure de revalorisation indemnitaire dans les conditions prévues par l'accord relatif au renforcement de l'accompagnement social et financier des personnels de la DGDDI dans le cadre de la mise en œuvre du projet stratégique de la douane.

L'**INSEE**, la **DGCCRF** et l'**administration centrale** envisagent un maintien de l'intéressement collectif sous une forme simplifiée : réduction du nombre d'indicateurs, si possible tous issus du PAP.

Par contre, la **DGFiP** a eu une approche très sociale de la réutilisation des crédits budgétaires ainsi libérés puisqu'elle envisage, sans en avoir parlé à quiconque, de procéder à un élargissement du périmètre des réorganisations ouvrant droit à la prime de restructuration de service et de mettre en place un dispositif indemnitaire ciblé, permettant de valoriser les services ayant mis en œuvre des réformes.

Pour **F.O.-DGFiP**, cette orientation préfigure la prime au démantèlement du réseau et au zèle des directions locales en la matière. Cette proposition contient, en outre, en filigrane l'idée que les personnels pourraient accepter une nouvelle dégradation des conditions d'exercice des missions en échange d'une prime, c'est inacceptable tant sur la forme que sur le fond.

Il s'agit d'une insupportable provocation du directeur général qui compte faire 18 millions d'euros d'économies sur le dos des agents, leur faisant financer ainsi les réformes qui aboutiront à la suppression de leur emploi.

Pendant ce temps, tous les agents de la DGFiP, dont la rémunération est bloquée depuis juillet 2010, vont pouvoir constater une nouvelle perte de pouvoir d'achat.

F.O.-DGFiP revendique la revalorisation immédiate du régime indemnitaire de chaque agent par intégration du montant maximum de cette prime collective.

L'APPRÉCIATION DE LA **VALEUR PROFESSIONNELLE** DES AGENTS DES FINANCES PUBLIQUES EN 2015

*Le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 a modifié les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat en supprimant l'évaluation-notation-avancement, système imparfait qui était déjà fortement critiqué par **F.O.***

Nous entrons donc dans la troisième année d'application de ce dispositif, puisque la notation chiffrée a disparu et l'entretien d'évaluation a été remplacé par un entretien professionnel des agents des Finances Publiques depuis le 1er janvier 2013.



Disparition de la notation chiffrée ne signifie pas disparition des réductions ou des majorations d'ancienneté attribuées en fonction de la manière de servir.

Dans la revendication adoptée lors de son Congrès en 2014, **F.O.-DGFIP** a condamné 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 et entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

C'est pourquoi le Congrès exigeait l'abrogation du décret du 29 avril 2002, dit décret SAPIN, et du décret de juillet 2010 instituant à terme la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.

F.O.-DGFIP revendiquait 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 exigeait la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes. il deviendra impossible de déterminer pour chacun la moindre valeur relative.

C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** maintient ses critiques sur ce nouveau dispositif.

La note chiffrée, si elle pouvait paraître désuète, voire scolaire, à certains, présentait l'avantage de permettre à tous les agents de se situer à l'intérieur de leur grade et échelon.

En revanche, à l'issue de plusieurs exercices d'entretien professionnel et donc d'attribution de réductions d'ancienneté non liées à une note, il deviendra impossible de déterminer pour chacun la moindre valeur relative



**ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2015 :
Capital mois (DKM) attribué au Val d'Oise**

Cadres	Echelons variables			Echelons terminaux			Total agents	Dotation globale		Reliquat après ajustement 2014 (mois)
	Agents	R2	R1	Agents	V2	V1		R2+V2	R1+V1	
C Technique	15	3	8	0	0	0	15	3	8	1
C	382	80	175	2	0	2	384	80	177	22
B	508	102	255	22	5	10	530	107	265	9
A	199	40	97	35	7	18	234	47	115	10

La dotation global tient compte des réserves des possibles recours en CAPL.

Les paliers des réductions-majorations d'ancienneté et des valorisations-pénalisations

Echelon variable ou fixe	Echelon terminal	Echelon variable ou fixe	Echelon terminal
Réduction d'ancienneté	Valorisation	Majoration d'ancienneté	Pénalisation
- 2 mois	VAL2	+ 2 mois	PEN2
- 1 mois	VAL1	+ 1 mois	PEN1
0 mois (cadence moyenne - CM)	/ (référence - REF)	0 mois (cadence moyenne - CM)	/ (référence - REF)
Mention d'encouragement (ME)		Mention d'alerte (MA)	

Conditions requises pour être évalué

Tous les fonctionnaires ayant accompli pendant l'année de gestion, des services d'une **durée minimale de 180 jours** font l'objet d'un entretien professionnel et peuvent être attributaire de réduction/majoration d'ancienneté.

Ne bénéficient pas de réduction/majoration d'ancienneté :

- Agents ayant moins de 180 jours en N-1
- Agents classés en échelon terminal au 31/12 N-1
- Agents accédant à l'échelon terminal du grade terminal de leur corps au cours de l'année N de l'entretien.



A chaque étape de la procédure, FO DGFIP 95 est à votre disposition
au 01.34.25.12.20 ou par messagerie : fo.ddfip95@dgfip.finances.gouv.fr