

TOUS MÉRITANTS!

Le recours d'évaluation : Symbole collectif fort.

Le nouveau mode d'évaluation mis en place en 2012 se voulait une course d'obstacle insurmontable pour les agents afin de faire croire à l'apaisement du climat social à la DGFIP. Ainsi à la DDFiP 17, on est passé d'une trentaine d'appels de notations en 2011 à 7 appels en 2014 pour environ 1.000 agents, soit un taux ridicule de 0,7 %. Ce chiffre est tout sauf anodin car il est une des composantes essentielles dont se prévaut l'Administration dans le Tableau de Bord de Veille Sociale.

Page 2 : Questions/Réponses
Page 3 et 4 : Des arguments
Page 5 : Un modèle
Page 6 : Délais et Recours

En cinq ans, notre département a perdu 127 emplois soit environ 12 % de nos effectifs. Ramenés à l'ensemble de la fonction publique cela représenterait environ 500.000 suppressions. Depuis 2013, notre département est particulièrement touché puisqu'il fait l'objet d'une réduction annuelle de 9 postes supplémentaires grâce au soit disant correctif opérationnel de la « Méthode d'application générale des emplois du réseau des finances publiques » (ou Magerfip).

Un budget de fonctionnement en chute vertigineuse puisqu'il a été réduit plus de moitié depuis 2009. Qu'en serait-il pour une entreprise dont les moyens de fonctionnement seraient amputés de plus de 50 % ?

Depuis 10 ans ce département subit toutes les réformes de structures et parfois sert de département pilote.

Quant à nous, agents de base, nous constatons que nos conditions de travail se sont dégradées à tous les niveaux, que ce soit les relations des agents avec la hiérarchie, avec le public, voire même des agents entre eux. Le travail devient dans certains services et pour certaines personnes de plus en plus insupportable au quotidien.

En contrepartie, qu'avons nous reçu ? Notre pouvoir d'achat est en diminution constante (pouvoir d'achat du point d'indice en berne de plus de 5 % de entre 2009 et 2013 et perte de plus de 14 % entre 2000 et 2014.)

Dans le même temps, les prélèvements sociaux et les dépenses contraintes n'ont cessé d'augmenter de façon importante. Par exemple, la cotisation retraite a augmenté de 3,25 points.

Et demain on nous promet encore plus de restructurations, de fermetures de sites, une déréglementation de la gestion du personnel et l'introduction du salaire au mérite.

C'est pourquoi, dans ces conditions, le fait que tous les agents, abandonnés, privés de tout soutien, trahis par la Centrale et le gouvernement, en butte à des campagnes médiatiques anti-fonctionnaires incessantes, continuent à effectuer leur travail et à assurer les missions du service public avec constance et un sens élevé de leurs responsabilités, nous conduit à l'affirmer haut et fort : **NOUS SOMMES TOUS MÉRITANTS !**

On ne nous assassine pas de manière directe, mais on nous empoisonne progressivement.

Ce que nous vous proposons aujourd'hui c'est de retourner les armes de l'Administration contre elle-même. C'est de continuer à verser le poison mais pas dans les mêmes veines.

C'est par un grand nombre d'appels que nous intoxiquerons la machine administrative. Mettre en rouge les indicateurs sociaux, expliquer et démontrer que nous faisons face à un management pathogène pour la santé des agents.

Pour ce faire, dans les semaines qui viennent, nous allons proposer d'utiliser le recours d'évaluation comme un moyen d'action pour exprimer des revendications légitimes. Nous nous rapprocherons de chaque agent volontaire pour proposer une rédaction. N'hésitez pas à prendre contact avec vos correspondants locaux, avec notre adresse mail.

Ce texte d'appel sera évidemment personnalisable selon la situation de chacun.

Ne pas se résigner c'est résister ! Résister c'est agir par tous les moyens !!!!!

P.S, à l'attention de la hiérarchie locale.

L'ensemble de ces appels n'est par dirigée contre la hiérarchie locale qui ne peut évidemment que l'appuyer, étant parfaitement consciente des efforts consentis par les agents et vu qu'elle a été la seule à vraiment bénéficier financièrement des réformes et de la fusion.

QUESTIONS / RÉPONSES

1. EST CE QUE MON APPEL VA ME METTRE EN CONFLIT AVEC MON CHEF DE SERVICE ?

L'action n'est nullement dirigée contre les chefs de service et la hiérarchie locale. Il s'agit seulement d'utiliser un des ultimes moyens de défense dont nous disposons pour exprimer nos revendications. Nous sommes bien conscients que notre démarche va entraîner un surcroît de travail matériel pour l'encadrement mais ne doutons pas qu'ils comprendront les motivations et la légitimité de cette action.

2. EST-CE QUE MON APPEL VA NUIRE AU DÉROULÉ DE MA CARRIÈRE ?

Un recours en évaluation ne peut que conduire à une amélioration éventuelle de l'appréciation. Il est par contre indispensable de faire viser ces appels par un représentant du personnel militant syndical. Aucun notateur ne prendrait le risque de s'exposer à une procédure en discrimination.

3. EST-CE QUE JE PEUX FAIRE APPEL QUAND JE ME TROUVE AU DERNIER ÉCHELON DE MON GRADE OU PROCHE D'UN DÉPART À LA RETRAITE ?

La procédure de recours permet à tout agent de contester son appréciation. Le fait de se trouver en fin carrière ne peut qu'encourager la participation à l'action que nous proposons en l'absence de toute pression.

4. EST-IL POSSIBLE DE FAIRE APPEL AVEC SEULEMENT DES ARGUMENTS GÉNÉRAUX FOURNIS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

Le contenu du recours en évaluation est libre. Chacun peut développer l'argumentation qu'il juge la plus appropriée à son recours. Le fait que les mêmes termes soient utilisés par plusieurs agents n'est pas de nature à invalider la procédure d'appel.

5. FAUT-IL ALLER OBLIGATOIREMENT FAIRE UN RECOURS EN CAP NATIONALE ?

Le but de cette action est d'obtenir le plus grand retentissement national. Il est donc bien évident qu'il faut aller jusqu'à CAP Nationale.

6. PUIS JE FAIRE APPEL SI J'AI LA RÉDUCTION MAXIMUM ?

Nous proposerons aux agents bénéficiant de cette réduction maximum d'exprimer leur solidarité à cette initiative sous la forme de pétition.

7. SI JE SUIS CANDIDAT À LA LISTE D'APTITUDE PUIS-JE FAIRE APPEL ?

Plusieurs cas sont à envisager. Nous conseillons aux agents classés très bons ou excellents de s'exprimer sous la forme de pétition.

Quant aux agents classés « A REVOIR », ils ont tout intérêt à participer à ce recours.

8. COMMENT PUIS JE FAIRE VALOIR MES ARGUMENTS ATTACHÉS À MA SITUATION PERSONNELLE DANS LE CADRE DE CETTE ACTION ?

Il n'est nullement contradictoire de reprendre l'argumentaire que nous proposons en y ajoutant les propres motifs tenant à la situation individuelle de chacun. Nous conseillons à ce sujet de prendre contact avec les CAP(istes) locaux et vos représentants du personnels

LE RECOURS EN ÉVALUATION DEMEURE UNE DÉCISION PERSONNELLE DE CHACUN.

QUELQUES ARGUMENTS CHIFFRÉS

Evolution du nombre de postes à la DDFiP 17 entre 2010 à 2015				
Effectif au 31 Décembre	Catégorie A et A+	Catégorie B	Catégorie C	Total
2010	214	419	418	1051
2011	216	426	380	1022
2012	218	432	345	995
2013	219	437	324	980
2014	211	429	312	952
2015	203	421	300	924
Variation 2010/2015	-11	2	-118	-127
% Suppression poste	-5,14%	0,48%	-28,23%	-12,08%

*Depuis 2013, les suppressions de postes frappent désormais toutes les catégories

UN BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU DÉPARTEMENT EN DÉLIQUESCENCE

QUELQUES DÉPENSES DANS LE 17			
Comparatif 2013/2011			
Type	2011	2013	%
Nettoyage	295 490 €	281 409 €	-4,77%
Inprimés	48 771 €	1 363 €	-97,21%
Fournitures	279 220 €	158 911 €	-43,09%
Maintenance techn	71 070 €	61 080 €	-14,06%
Télécommunication	190 706 €	163 848 €	-14,08%
Informatique fct	81 974 €	61 911 €	-24,47%
Affranchissement	1 325 798 €	1 054 564 €	-20,46%
Frais de poursuites	125 801 €	105 416 €	-16,20%
Frais de dépl	639 926 €	466 811 €	-27,05%
Prest ext	253 619 €	198 428 €	-21,76%
EQUIPEMENT			
Travaux / entr immo	215 882 €	120 731 €	-44,08%
Mat logistique	19 645 €	2 762 €	-85,94%
Mat informatique	136 731 €	33 650 €	-75,39%
Mobilier matériel	41 136 €	2 582 €	-93,72%

UN BUDGET DE FONCTIONNEMENT DIVISÉ PAR DEUX ENTRE 2009 ET 2013

UN BUDGET CALCULÉ SOUS LE MODE FORFAIT AGENT QUI NE TIEN PAS COMPTE DE LA CONFIGURATION SPÉCIFIQUE DU DÉPARTEMENT.

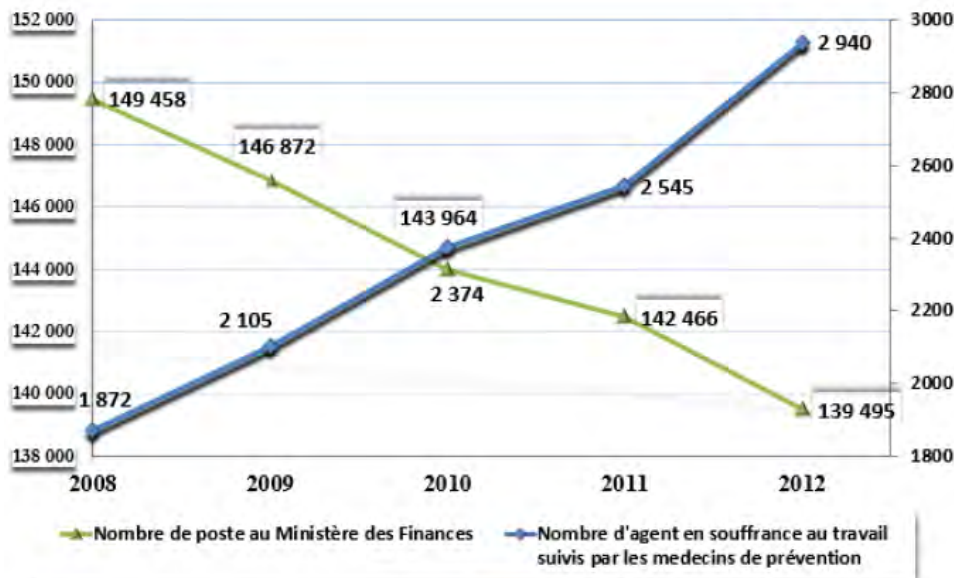
- + DE 190 Km entre les deux sites les+ éloignés
- Autant de sites à gérer que la DRFiP de Paris

CE SONT DES IMMEUBLES NON ENTRETENUS.
DES ÉQUIPEMENTS NON REMPLACÉS
DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES
DES PROCÉDURES NON RESPECTÉES

ON NOUS REMERCIE AVEC UNE PERTE CONSTANTE DU POUVOIR D'ACHAT

Exemple de pertes de pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire par catégorie depuis le 1er janvier 2000 (situation au 01/07/2014)						
	CADRE C		CADRE B		CADRE A	
	2ème classe (échelle 3)	principal de 1ère classe (échelle 6)	Contôleur 2ème Classe	Contrôleur Principal	Inspecteur	IP
échelon de fin de grade	11ème	8ème	13ème	11ème	12ème	10ème
indice brut	388	499	576	675	801	966
indice majoré	355	430	486	562	658	783
salaire indiciaire brut (La Valeur du pt d'indice est de 4,63 €)	1 644 €	1 991 €	2 250 €	2 602 €	3 047 €	3 626 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation (Valeur du pt d'indice devrait être de 5,28 €)	1 874 €	2 270 €	2 565 €	2 967 €	3 473 €	4 133 €
perte mensuelle	-230 €	-279 €	-315 €	-364 €	-427 €	-508 €
+ perte mensuelle due à l'augmentation de la cotisation retraite	-21 €	-26 €	-29 €	-34 €	-39 €	-47 €
TOTAL	-251 €	-305 €	-344 €	-398 €	-466 €	-555 €
Variation en %	-13,39%	-13,44%	-13,41%	-13,41%	-13,42%	-13,43%

L'INVERSION DES COURBES EMPLOIS/SOUFFRANCE



Pour l'année 2012, le pourcentage de collègues au niveau national suivis par les médecins de prévention est à un taux de 2.10 % en 2012. En Charente-Maritime, il frôle les 5 %. Dans son dernier rapport, le médecin de prévention qui s'occupe des agents de la DDFiP 17 et de l'ENBD précise que sur ces 60 agents, 34 souffrent de troubles du sommeil, de syndrome dépressif auquel il faut rajouter 7 agents en état d'épuisement professionnel.

Dans le dernier Tableau de Bord de Veille Sociale, la DDFiP 17 constate une augmentation de 15 à 20 % des congés de maladie. Depuis plus de trois ans, nous tirons la sonnette d'alarme sur la souffrance des agents des agents qui devient critique dans certains services. Nous ne pouvons que constater une lente et progressive dégradation.

COMBIEN DE TEMPS ALLONS-NOUS LAISSER PERDURER COLLECTIVEMENT CETTE SITUATION SANS RÉAGIR ?

DES RÉFORMES DE STRUCTURES À TOUR DE BRAS

LISTE DES SERVICES FERMÉS ENTRE LE 01/01/2014 ET LE 01/01/2016		
Trésorerie de la Tremblade	Trésorerie d'Aulnay	Trésorerie d'Aigrefeuille
Trésorerie du Château d'Oléron	Trésorerie de Tonnay Boutonne	Trésorerie de Burie
LISTE DES SERVICES STRUCTURÉS (Non exhaustif)		
Déménagement des services de Duperré (55 agents) vers Fetilly	Transfert de la trésorerie Municipale de Rochefort Municipale vers le CDFP	
Transfert du SPF de Saint Jean d'Angely vers le site de Saintes	Transfert du SPF de Rochefort vers le site de la Rochelle	
Transfert du SPF de Jonzac vers le site de Saintes	Transfert de la trésorerie Amende vers la Rochelle Perigny.	

VERS UNE ACCÉLÉRATION DES RÉFORMES

Notre ministère a su tirer les leçons des conflits sociaux de 1989 et de 2000. Il ne communique plus sur l'essentiel.

Vous avez aimé la politique immobilière de l'État avec sa réduction des surfaces de bureaux, ses ventes d'immeubles. Vous avez apprécié une politique de suppressions d'emplois massive des cadres C (« les petites mains ») dont une partie de la masse salariale économisée a été transférée en prime pour les cadres A+. Vous vous êtes délectés d'un début de la déréglementation de la gestion du personnel. Alors vous n'avez encore rien vu avec la démarche stratégique et son cap numérique. Un avenir tourné exclusivement vers le tout numérique, le tout rendez-vous, le tout télé-déclaration. Plate-forme téléphonique, décloisonnement territoriale des tâches, régionalisation des directions, généralisation de pôles départementaux qui auront comme conséquence la fermeture **d'un grand nombre de Centre des Finances Publiques et la quasi totalité des trésoreries.**

Sans oublier, les primes de gueules et leur modulation et peut être le transfert de missions vers les collectivités territoriales, voire pire avec l'externalisation vers le privé.

Cadres A, cadres B et C. Exigeons chaque année le maximum, faisons appel de notation ! Car, dans un tel contexte nous sommes TOUS MÉRITANTS !!!!!

MODÈLE DE RECOURS HIÉRARCHIQUE

A, le.....2015

NOM Prénom

Grade échelon

Service - Résidence

A

Monsieur / madame X

Autorité hiérarchique du service

.....

Objet : **Recours hiérarchique en révision compte rendu d'entretien professionnel,**

Mon compte rendu d'entretien m'a été remis le2015.

Conformément aux dispositions prévues, je sollicite la révision de l'appréciation portée lors de mon entretien professionnel, ainsi que de mon évaluation pour l'année 2015 (gestion 2014).

Ma requête vise plus particulièrement l'attribution d'une réduction supérieure à celle qui m'a été octroyée pour cette année d'évaluation, et ce, pour les motifs ci-après :

1°) L'attribution d'une réduction de 1 mois (*ou : L'absence de réduction*) ne correspond pas à la hauteur de ma collaboration et de ma manière de servir (particulièrement reconnue) et traduite dans mon appréciation générale.

[Formule à adapter : c'est dans ce paragraphe que doivent être cités les éléments particuliers éventuels, propres à chaque agent comme les appréciation et le tableau synoptique...] **N'hésitez pas à nous contacter pour décoder votre notation.**

2°) Ma demande vise en deuxième lieu à dénoncer le «gel» des traitements et du régime indemnitaire des fonctionnaires, dont je suis personnellement victime, et qui se traduit par une amputation injuste de mes revenus, et qui entraîne une baisse effective de mon pouvoir d'achat.

Cette situation est injustifiable au regard de l'implication et de la manière de servir des agents, qui est aussi la mienne, dans les conditions d'exercice des missions du service et de travail des agents dégradées et en déclin constant :

- * Les suppressions très importantes de postes se sont traduites par un surcroît de travail pour tous les agents et dans tous les services.
- * La baisse incessante des moyens de fonctionnement a fortement dégradé les conditions dans lesquelles j'ai dû effectuer mon travail.
- * La complexité juridique en augmentation constante ces dernières années a accru les demandes des usagers, les réclamations, ainsi que la réception, à l'égard de nos services, et a obligé les agents à des adaptations permanentes et à des efforts de formation, auxquels j'ai fait face de mon côté dans des conditions de restrictions des moyens mis à la disposition pour ce faire.
- * La pression permanente des objectifs imposés aux services a également contribué à porter atteinte aux conditions de vie au travail qui sont les miennes et à faire croître la souffrance au travail.

En dépit de ces obstacles multiples et malgré ce contexte très difficile et en déclin permanent dans tous les domaines, je considère que j'ai apporté au service une collaboration d'un niveau élevé et que la qualité ma manière de servir doit être mieux reconnue. Cela justifie qu'il me soit accordé la réduction la plus élevée.

La stagnation du pouvoir d'achat qui m'est imposée se combine à l'augmentation des prélèvements sociaux pour entraîner une diminution de fait de ma rémunération nominale. Cette situation me paraît injustifiable et intolérable, et j'estime en subir de ce fait un préjudice qui doit être réparé au plus tôt, même si cela est en fait bien insuffisant, par la progression de ma carrière dans la situation optimale

DU RECOURS HIÉRARCHIQUE À LA C.A.P.N

LE RECOURS HIÉRARCHIQUE

Vous avez **15 jours** pour contester les appréciations ou les réductions/majorations de mois après avoir validée informatiquement sur EDEN/RH la **notification de** son Compte Rendu d'Entretien).

⚠️ Correspond à votre **deuxième validation** sous EDEN/RH, la première validation étant réservée à la proposition du chef de service.

- Le recours doit être écrit (**sur papier libre**), dûment motivé et indiquer très précisément tous les éléments contestés et, pour chacun d'eux, les motifs précis conduisant à la demande de recours. Ce recours est adressé par l'agent, via le chef de service, à l'autorité hiérarchique qui est cette année M NOLF Jean René Responsable du Pôle pilotage et ressources
- L'autorité hiérarchique doit en accuser réception par écrit et notifier sa réponse, via EDEN-RH, dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande ;
 - La décision de refus de l'autorité hiérarchique **doit être motivée**
 - En cas de refus la procédure de recours continue vers les CAPL (*délai à respecter de 30 jours*)



Vous avez **30 jours** pour contester votre notation après avoir accusé réception via EDEN/RH du refus de modification par l'autorité hiérarchique

Le recours doit être rédigé sur l'imprimé «100-SD» puis adressé par la voie hiérarchique au président de la CAPL.

La requête doit être dûment motivée et indiquer très précisément tous les éléments contestés et, pour chacun d'eux, les motifs précis conduisant à la demande de révision. Il est rappelé que seuls les **éléments contestés lors du recours hiérarchique peuvent être contestés devant la CAPL.**



Vous avez **15 jours** pour contester votre notation à compter de la **notification de la décision du directeur** suite à l'avis de la CAPL (*date d'accusé de réception par l'agent*).

Le recours **doit être écrit (sur papier libre)**

PS : Cette page a été modifiée le 06/03/2015 pour rectifier une coquille et rajouter des éléments d'information.

**NE PAS SE RÉSIGNER C'EST RÉSISTER !
RÉSISTER C'EST AGIR PAR TOUS LES MOYENS !!!!!**

