

SPÉCIAL APPEL

TOUS MERITANTS !

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.

De fait, la création du recours hiérarchique ayant complexifié la démarche, le nombre de recours dans les CAP a diminué, **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.**

Ce que nous vous proposons aujourd'hui c'est de retourner les armes de l'Administration contre elle-même. 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 vous proposons d'utiliser le recours d'évaluation comme un moyen d'action pour exprimer des revendications légitimes.

QUELQUES ARGUMENTS CHIFFRÉS

En 6 ans, le Lot et Garonne a perdu 88 emplois soit environ 15,5 % de nos effectifs. **Ramenés à l'ensemble de la fonction publique cela représenterait proportionnellement près de 500.000 suppressions.**

2010	-18
2011	-16
2012	-12
2013	-15
2014	-14
2015	-13
TOTAL	-88

Notre département est particulièrement touché :

- ➔ Près d' 1 emploi sur 6 existants en 2010
- ➔ L'équivalent des Centres des Finances de Tonneins et Villeneuve s/ Lot supprimés, rayés de la carte !!
- ➔ Les suppressions de postes frappent désormais toutes les catégories.

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 <i>(La Valeur du pt d'indice est de 4,63 €)</i>	1 644 €	1 991 €	2 250 €	2 602 €	3 047 €	3 626 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation <i>(Valeur du pt d'indice devrait être de 5,28 €)</i>	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%

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.

UN BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU DEPARTEMENT EN DELIQUESCENCE

QUELQUES DEPENSES DANS LE 47			
COMPARATIF 2010 / 2013			
Types	2010	2013	%
Fluides (EDF etc.)	218 691,36	104251	-52,33%
Nettoyage	202 701,30	63804	-68,52%
Imprimés	30 262,50	675	-97,77%
Fournitures	188 574,37	88257	-53,20%
Maintenance technique	95 841,23	46618	-51,36%
Télécommunications	107 637,08	78483	-27,09%
Informatique fonctionnement	108 547,92	40882	-62,34%
Locations immobilières	1 805 508,90	785771	-56,48%
Frais de déplacement	340 413,66	256616	-24,62%
Prestataires externes	178 149,67	116959	-34,35%
Travaux immobiliers	465 333,39	91201	-80,40%
Matériel logistique	11 423,44	4800	-57,98%
Matériel informatique	105 927,10	22352	-78,90%
Mobilier	49 423,33	316	-99,36%

Un budget départemental en chute vertigineuse puisqu'il a été réduit de près de 66 % depuis 2010 par rapport aux dotations 2014.

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

Qu'en serait-il pour une entreprise dont les moyens seraient amputés de plus de 66 % ?

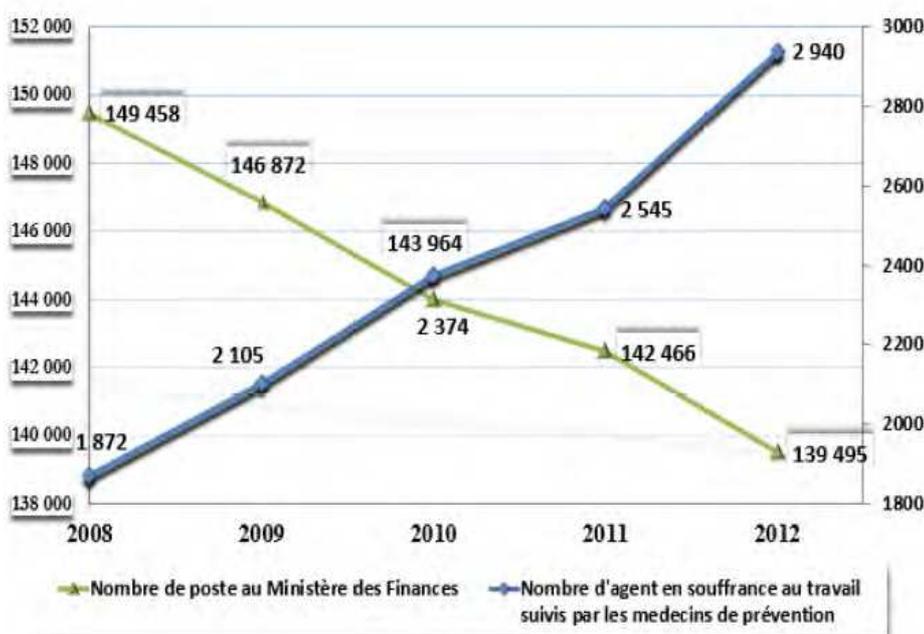
L'INVERSION DES COURBES EMPLOIS/SOUFFRANCE

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.

Pour l'année 2012, le pourcentage de collègues suivis par les médecins de prévention au niveau national est à un taux de 2.10 %.

Dans de nombreux départements les congés maladie sont en forte augmentation.



Depuis plus de trois ans, nous tirons la sonnette d'alarme sur la souffrance des agents qui devient critique dans certains services. Nous ne pouvons que constater une lente et progressive dégradation.

Dans le Lot et Garonne, on note une augmentation des cas de signalement de risques psychosociaux, particulièrement dans la période récente.

En 2013, on recensait 5 situations de souffrance au travail à la DDFIP 47.

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

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.

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

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

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, découpage territorial 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.

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

C'est pourquoi, dans ces conditions, le fait que tous les agents, abandonnés, privés de tout soutien, trahis par la Direction Générale et les gouvernements successifs, 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 !

CADRES A, CADRES B ET C, EXIGEONS CHAQUE ANNEE LE MAXIMUM, FAISONS APPEL DE NOTATION !

Un coup de main ? N'hésitez pas à prendre contact avec nos militants locaux, sur notre adresse mail :

cgt.ddfip47@dgfip.finances.gouv.fr

**NE PAS SE RESIGNER C'EST RESISTER !
RESISTER C'EST AGIR PAR TOUS LES MOYENS !!!!!**

PS, à l'attention de la hiérarchie locale :

*L'ensemble de ces appels n'est pas dirigée contre la hiérarchie locale **qui ne peut évidemment que l'appuyer**, étant parfaitement consciente des efforts consentis par les agents.*

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 DEROULE DE MA CARRIERE ?

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 ECHELON DE MON GRADE OU PROCHE D'UN DEPART A 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 GENERAUX 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. SI JE SUIS CANDIDAT A 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.

7. COMMENT PUIS - JE FAIRE VALOIR MES ARGUMENTS ATTACHES A 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 personnel

**LE RECOURS EN EVALUATION DEMEURE UNE DECISION
PERSONNELLE DE CHACUN.**

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

LES RECOURS POUR FAIRE MODIFIER SON ÉVALUATION

Le recours hiérarchique

- L'agent a **15 jours** pour contester les appréciations ou les réductions/majorations de mois après avoir signé sur EDEN/RH son Compte Rendu d'Entretien Professionnel 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**), 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
- 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**)

Le recours en C.A.P.L (1^{er} niveau)

- L'agent a **30 jours** pour contester sa 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.

Le recours en C.A.P.N (2^{ème} niveau)

- L'agent a **15 jours** pour contester sa 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**)