La force de tous
les agents de la DGFiP

L'IDÉE FIP n° 2013 – 1 bis

Journal syndical d'humeur, d'humour et d'opinions

EDITO

Tout d'abord l'équipe de solidaires Val-de-Marne vous souhaite à toutes et à tous une très bonne année 2013. Nous espérons qu'elle vous sera bénéfique et qu'elle verra se réaliser vos vœux les plus chers. Cette nouvelle année qui commence voit aussi s'achever la fameuse « trêve des confiseurs ». Tradition allègrement respectée par la DDFiP qui, très peu de temps après nous avoir adressé ses vœux, reprend les réorganisations de services à marche forcée (implantation du centre de traitement des chèques, réorganisation du service courrier, « déménagement » de la Trésorerie de Fontenay-sous-Bois, etc). Tandis que, dans le même temps l'Administration centrale « étudie », sous l'égide draconienne de la MAP, nos revendications à la vitesse de l'escargot lancé au galop (8ème échelon de la catégorie C, « dégel » du point d'indice). En conclusion, les vœux du Ddfip sont clairs : « cette nouvelle année nous demandera encore beaucoup d'efforts », Soit! Mais nous ne pouvons nous empêcher, soucieux de respecter les traditions, de proposer à l'Administration une série de bonnes résolutions pour 2013 : mettre fin à la politique de suppressions d'emplois, appeler immédiatement les listes complémentaires de concours pour combler les vacances d'emplois sur tous les sites et organiser un véritable dialogue social permettant de valoriser l'ensemble des carrières. Car à cœur vaillant…

The big Lebowski

AU FIL DE L'EAU

✓ Vous avez tous remarqué la diffusion très tardive du message des R.H concernant l'ouverture d'AGORA VOEUX et la date limite de dépôt des dossiers de mutation fixée au 21 janvier 2013. Pas si simple pour ceux ou celles qui étaient partis en congés et qui ont dû faire leur demande dans l'urgence ! Mais que s'est-il passé ? Un problème informatique (toujours utile pour justifier tout et n'importe quoi), y avait-il des nouveautés de dernière minute ayant pour but de faciliter les mutations ? (on peut toujours rêver...). Et bah non, notre Directeur Général a bloqué la diffusion de la note de cadrage pendant dix jours car... il souhaitait la lire. Quel mépris pour les agents !!! Et franchement comme livre de chevet il y avait mieux non ?

✓ Le coût des réparations de la porte du Parking du centre des finances publiques de Saint-Maur est désormais connu. Après avoir craint le pire compte tenu de la difficulté à sensibiliser la direction sur le sujet, le chiffrage tant redouté nous a enfin été communiqué : Mille (houou Pinaise)... cinq (euh ?)...CENTS (ah oui quand même)... euros. Une fois le choc initial passé et un peu honteux d'avoir tant insisté auprès de la DDFiP pour obtenir ce colossal financement (demandes directes, signalement formels lors de diverses instances, jusqu'à la remise d'une pétition lors du dernier CTL) nous avons bon espoir que le DG autorise le déploiement de ses moyens dans les jours qui viennent...

✓ A l'occasion de la réorganisation du service courrier, et comme elle en a récemment pris l'habitude, la DDFiP du Val-de-Marne a une nouvelle fois démontré le peu de cas qu'elle faisait du dialogue social. « L'accusée » rétorquera sans doute qu'il s'agit là d'une affirmation gratuite ou d'une opposition bornée et systématique, voire même d'un mouvement d'humeur. Pourtant ce simple fait parle de lui même : lors du CHSCT du 25 Janvier, elle a tout simplement RE-FU-SE de nous communiquer l'appel d'offre réalisé pour le choix du transporteur. CQFD

DOSSIER : EVALUATION NOTATION 2013 DES NOUVEAUTES A L'HORIZON ?!? OU COMMENT FAIRE PAREIL, MAIS EN LA RENDANT PLUS OPAQUE...

Ce dossier a pour but d'apporter quelques éclaircissements aux nouveautés introduites par l'instruction sur l'« entretien professionnel » du 23 novembre 2012-12 (elle même déclinaison de la circulaire fonction publique du 23 avril 2012).

Première nouveauté très importante : la note chiffrée n'existe plus... MAIS les réductions et majorations d'ancienneté liées à l'appréciation de la valeur professionnelle sont toujours de vigueur, dans un esprit différent.

La procédure sera menée sur EDEN RH (le « paradis », quel sens de l'humour !) l'agent ayant accès à son espace personnel pour chaque phase de la procédure. Il s'agit donc d'une procédure dématérialisée.

1) L'entretien :

Il est obligatoirement proposé mais l'agent reste libre de le refuser (sachant que le dernier conseil syndical a décidé de ne plus appeler à son boycott).

Il porte sur :
- les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;
- les besoins de formation eu égard, notamment, aux missions imparties, aux compétences à acquérir, aux formations déjà suivies et à son projet professionnel ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

2) L'appréciation de la valeur professionnelle :

Elle est concrétisée par un tableau synoptique à 5 niveaux de insuffisant à excellent. Il s'agit d'un profil croix, il peut donc varier dans un sens ou un autre chaque année. Afin d'en connaître le sens véritable, voici un décryptage des appreciations du tableau synoptique (directement extrait de l'instruction de l'administration)
- Insuffisant : niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre le niveau satisfaisant ;
- Moyen : niveau acceptable des prestations, mais en retrait avec le niveau souhaité ;
- Bon : niveau satisfaisant des qualités évaluées ;
- Très bon : niveau des prestations particulierement apprécié ;
- Excellent : niveau remarquable. Doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser les qualités réellement exemplaires.

3) L'appréciation générale :

Elle est la synthèse des appréciations figurant sur le tableau synoptique. Pour les deux filières et s'agissant de l'année de transition entre les deux régimes, il vous faudra être particulierement vigilant afin de ne pas « perdre » les points forts de votre dossier.

De plus, et compte tenu du formalisme demandé (car cette appréciation doit être rédigée en 1250 caractères maximum), il vous faudra veiller à ce qu'elle ne soit pas réductrice ou caricaturale et il ne faudra pas hésiter à demander à votre évaluateur de revoir sa copie si tel était le cas.

4) Les dotations capital mois (ex bonifications) :

On parle désormais de « réductions-majorations d'ancienneté », sauf pour les échelons terminaux ou on parle de « valorisation-pénalisation »

Potentiellement 70 % des agents pourront bénéficier d'une bonification de 1 mois pour 50 % d'entre eux et 2 mois pour 20 %. (d'ailleurs ceci peut laisser à penser qu'un agent qui ne bénéficiera d'aucune bonification pendant deux ans est de fait pénalisé).

La bonification de 3 mois sera exceptionnelle et prise sur ce quota, donc au détriment de ceux qui bénéficient d'un mois ou deux.

Les principes d'attribution évoluent également, les réductions étant attribuées aux agents comme suit :
- un mois : ***agents ayant rendu, au cours de l'année de gestion considéré, de très grands services ;***
- deux mois : ***agents ayant rendu, au cours de l'année de gestion considéré, d'excellents services ;***
- trois mois : ***agents ayant rendu, au cours de l'année de gestion considéré, des services exceptionnels.***

Parallèlement les « pénalisations » demeurent. Tout comme la très pernicieuse « mention d'encouragement OU d'alerte ». Concernant cette dernière il faudra être très vigilant car elle se manifestera seulement par une croix dans la rubrique « mention d'alerte » et pourra ainsi facilement passer inarperçue.

5) Les nouveaux recours :

Avant de pouvoir faire appel sur ses bonifications ou le compte rendu d'entretien, l'agent doit OBLIGATOIREMENT exercer un « recours hiérarchique » auprès du supérieur hiérarchique de son notateur.
Le recours doit être effectué dans les 15 jours de la notification, par écrit. L'agent peut solliciter un entretien à cette occasion et se faire accompagner par un tiers de son choix (contrairement à l'entretien initial, toujours en tête à tête). Encore une fois n'hésitez pas à nous contacter en cas de problèmes, car cette année charnière est importante pour bien rentrer dans le nouveau dispositif.

6) L'instruction ne répond pas à toutes nos questions :

- la situation des permanents ou semi permanents syndicaux n'est pas réglée ;
- le recours hiérarchique obligatoire porte a priori sur les deux éléments de l'appréciation sur la valeur professionnelle (compte-rendu d'entretien et bonification), mais ce n'est pas encore très clair ;
- la procédure d'appel telle qu'on la connaît doit être reconduite mais le guide des travaux n'est pas sorti.

CONCLUSION :

Une procédure remaniée qui servira toujours de base à l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent, en particulier pour les listes d'aptitude. Un nouveau niveau de recours obligatoire si on veut contester.
En principe plus de collègues pourraient bénéficier d'un avancement accéléré mais la bonification obtenue est tellement opaque ! Affaire à suivre ...