Le Snui-Sud Trésor devient Solidaires Finances Publiques

Solidaires Finances Publiques SYNDICAT NATIONAL

Section de la
CHARENTE

La force de tous les agents de la DGFiP

La Cagouille Charentaise : Journal à parution irrégulière

MARS 2015

NUMERO SPECIAL

EDITO

En 2013, l'évaluation notation a laissé la place à l'entretien professionnel. Si les changements ont semblé profonds (suppression de la note chiffrée, profil croix pour tous, distribution apparemment plus avantageuse pour les agents des réductions d'ancienneté, création d'un recours hiérarchique, procédure dématérialisée), au fond rien n'a changé.

En effet, il s'agit toujours de mettre en compétition les agents dans un cadre contractuel et individualisé, au détriment d'une indispensable coopération et à l'opposé de l'esprit et des valeurs du statut général de la Fonction Publique.

Pire, la suppression de la note chiffrée a entraîné de facto l'abandon de la notation de carrière au profit d'un système annualisé qui peut engendrer une valse des appréciations et des majorations.
Pour Solidaires Finances Publiques, ce nouveau système d'évaluation est toujours aussi injuste. Le contingentement des majorations, bien que plus limité, existe toujours. Le système maintient une logique de mise en concurrence des agents que l'annualisation accentue encore davantage.

C'est pourquoi les membres de Solidaires Finances Publiques CHARENTE appellent les agents à la plus grande vigilance et sont présents pour vous porter conseil et assistance.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien proprement dit	Les conseils de Solidaires Finances publiques
Il ressemble à s'y méprendre à l'ancien entretien d'évaluation préparatoire à la notation. **Il n'est pas obligatoire**. Seul l'évaluateur a l'obligation de proposer par écrit un entretien à chaque agent de son service. **L'entretien porte** : - sur les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs fixés et aux conditions d'exercice et de fonctionnement du service, - sur les objectifs à venir et sur les perspectives d'amélioration, - sur la manière de servir, - sur les acquis de son expérience professionnelle, - sur le cas échéant la manière dont sont exercées les fonctions d'encadrement, - sur les besoins en formation, - sur les perspectives de carrière et de mobilité.	**Il est indispensable de bien préparer l'entretien.** Il faut notamment : - laisser conduire l'entretien par l'évaluateur, - démontrer les difficultés du service (restructuration, sous-effectifs, absence de renforts, mobilité des agents…) - mettre en avant les limites de l'exercice quand le chef de service direct n'a pas la capacité de répondre aux besoins (en for. Pro., en équipements, en personnels…) - ne pas se laisser enfermer dans un propos trop personnel, - éviter de dénigrer le travail ou les connaissances de ses collègues. **Il faut chercher à donner à la discussion une dimension « service »** sans qu'elle ne se concentre sur le cas particulier de l'agent.

Le compte-rendu est remis à l'agent par voie électronique via l'application EDEN-RH. L'agent dispose de 15 jours à compter de la remise électronique (réception d'un courriel) pour y porter ses observations et transmettre à l'autorité hiérarchique de l'évaluateur. Celle-ci dispose à son tour de 15 jours pour viser le compte-rendu et éventuellement y porter ses observations.
Ensuite l'évaluateur adresse le compte-rendu visé par l'autorité hiérarchique et notifie l'attribution ou non d'une réduction - majoration. A ce stade, les propositions du chef de service sont officielles et cette notification ouvre le délai de recours.

L'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Elle est concrétisée par un tableau synoptique à 5 niveaux de insuffisant à excellent dont le sens est le suivant :

Insuffisant	Niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant
Moyen	Niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité
Bon	Niveau satisfaisant des qualités évaluées
Très Bon	Niveau de prestations particulièrement apprécié
Excellent	Niveau remarquable. Doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires.

Attention : La logique de l'administration l'a conduit à appliquer majoritairement des bons et des très bons. C'est pourquoi un agent qui se voit affublé d'un moyen ou d'un insuffisant doit faire appel pour ne pas laisser son appréciation en l'état. Des «insuffisants» devraient aboutir à l'application d'une majoration d'ancienneté et pourraient éventuellement conduire à l'engagement d'une procédure disciplinaire pour insuffisance professionnelle.

La rubrique excellent, suivant l'instruction, doit être attribuée à titre exceptionnel. Au vu des dossiers de Liste d'Aptitude de l'année 2013 (57 pour la Liste d'Aptitude de C en B et 11 pour la Liste d'Aptitude de B en A) l'exceptionnel ne l'est pas. Au contraire, il est très fréquent. Il perd ainsi tout son sens. C'est pourquoi un agent qui possède d'excellentes appréciations, ne doit pas hésiter à demander que le profil croix corresponde à celles-ci et à demander la modification d'une ou plusieurs croix de Très Bon à Excellent.

L'APPRECIATION GENERALE

Elle fait la synthèse des appréciations.

Elle est composée en plusieurs parties :

- connaissances professionnelles
- compétences personnelles
- manière de servir
- sens du service public
- capacités à animer et à organiser une équipe (pour les A et les B encadrants seulement)
- capacité à définir et évaluer des objectifs (pour les A et les B encadrants seulement)

Attention : Les notes d'encouragement ou d'alerte n'existent plus dans le nouveau dispositif. Les évaluateurs qui ne voudront pas attribuer de réduction–majoration d'ancienneté, pourront quand même indiquer dans la rubrique «appréciation de la valeur professionnelle de l'agent» une mention d'encouragement ou d'alerte qui n'emportera aucune conséquence pour l'année N+1.
Pour Solidaires Finances Publiques, cette mention d'encouragement est un jeu de dupe où l'on salue les efforts de l'agent sans le récompenser réellement. Quant à la mention d'alerte, comme par le passé, l'agent ne devra pas hésiter à évoquer sa situation avec les militants de Solidaires pour examiner les voies de recours appropriées.
Pour savoir ce qui ce cache derrière certains mots ou certaines phrases de l'évaluation, rendez-vous sur le site : solidairesfinancespubliques.fr – gestion – L'entretien professionnel

LES REDUCTIONS ET MAJORATIONS D'ANCIENNETE

Dans le cadre du niveau dispositif, la DGFiP a retenu la répartition suivante (hors échelons terminaux)

- 50% de bénéficiaires de réduction de 1 mois
- 20% de bénéficiaires de réduction de 2 mois

Solidaires Finances Publiques dénonce le nombre trop important de mois non distribués en 2013 et 2014. Ainsi pour notre DDFIP 4 mois sur les 5 mis en réserve en 2013 et 4 mois sur les 5 en 2014 (pour les 3 CAPLocales A, B et C) n'ont pas été attribués, notamment faute de recours suffisants en CAPL (6 en 2013 : 1A, 2B et 3C et seulement 4 en 2014 : 0A, 2B et 2C).

<u>Particularité des agents à l'échelon terminal</u>
Comme dans l'ancien système, ils ne peuvent pas prétendre à des réductions ou des majorations d'ancienneté. Néanmoins, l'administration a prévu un dispositif permettant de distinguer les agents méritants ou de sanctionner une manière de servir jugée insuffisante.
Ainsi, l'agent peut se voir attribuer une valorisation de niveau 1 ou 2 (VAL1 ou VAL2) ou une pénalisation de niveau 1 ou 2 (PEN1 ou PEN2).
Si ce dispositif n'a aucune incidence en matière d'avancement d'échelon, il peut être très structurant pour les agents postulant à une sélection (C en B, B en A, A en A+). Un agent en échelon terminal aura donc tout intérêt à bénéficier d'une valorisation.

Pour Solidaires Finances Publiques CHARENTE, avec cette répartition, chaque agent devrait obtenir une réduction d'ancienneté au moins deux fois tous les trois ans. A défaut, il doit être vigilant et ne pas hésiter à faire appel.

LES DIFFERENTES VOIES DE RECOURS

Le recours hiérarchique

Attention : il constitue un passage obligé pour tout agent qui souhaite saisir la CAPL ou CAPN compétente.

Attention bis : Il faut que la demande énonce très clairement l'objet de la contestation à savoir : Modification du profil croix, et/ou modification des appréciations, et/ou demande de réduction-majoration d'ancienneté (ou de valorisation-pénalisation pour les échelons terminaux). A défaut de demande sur un de ces points, celui-ci ne peut être abordé ultérieurement en CAPLocale.

Ce recours doit être introduit dans les 15 jours qui suivent la notification à l'agent de son compte-rendu et des éventuelles réductions-majorations. Le recours se fait sur papier libre et l'autorité hiérarchique aura 15 jours pour motiver son refus de donner suite à la requête de l'agent.

Les agents qui le désirent peuvent solliciter un entretien.

Dans la plupart des cas, l'entretien n'apportera rien, il est donc inutile de le solliciter.

Pour certaines situations, il est certainement préférable d'y aller. Mais, n'y allez jamais seul, faites-vous assister par un tiers (Capiste local ou représentant syndical de préférence).

Pour Solidaires Finances Publiques, les recours hiérarchiques n'apportent rien si ce n'est pour rendre encore plus complexe la procédure d'évaluation. Solidaires Finances Publiques dénonce leur manque de transparence.

Le recours en CAPLocale (sauf pour les géomètres, les AST, les A+ qui relèvent directement de leur CAPNationale).

Il doit être introduit (imprimé 100-SD) dans les 30 jours à compter de la date de notification de l'autorité hiérarchique.

Il importe que la demande de révision énonce clairement (voir ci-dessus Attention bis) l'objet de la contestation à savoir : certains éléments du compte-rendu, l'appréciation générale et/ou la réduction – majoration d'ancienneté (ou la valorisation – pénalisation pour les échelons terminaux). Il ne faut pas craindre de mentionner expressément la formule suivante : « je sollicite l'attribution d'une réduction d'ancienneté de 1 mois, 2 mois ».

Pour Solidaires Finances Publiques, il ne faut pas hésiter à faire appel. Un certain nombre de mois sont mis en réserve pour que les CAPL puissent jouer leur rôle. Faute d'appels suffisants, ces mois ne sont pas distribués.

Le recours en CAPN

Tous les agents qui n'obtiennent pas une totale satisfaction en CAPL peuvent introduire un recours en CAPN **dans les 15 jours à compter de la date de notification** de la décision de la CAPL.

Pour Solidaires Finances Publiques, il ne faut pas hésiter à faire appel en CAPN. De nombreux dossiers voient leur situation s'améliorer même si l'administration de répond pas toujours positivement à l'ensemble de la demande.

La saisine du Tribunal Administratif

Tous les agents qui n'obtiennent pas une totale satisfaction en CAPN euvent saisir le Tribunal administratif **dans les 2 mois à compter de la date de notification** de la décision de la CAPN.

POUR QUELS MOTIFS FAIRE APPEL ?

Sur le compte rendu d'entretien d'évaluation :

Ce compte-rendu indique les résultats de l'année écoulée.
Pour Solidaires Finances Publiques, ces résultats ne peuvent avoir de sens que si les conditions d'exercice des missions et les difficultés du service sont clairement mentionnées.
C'est d'autant plus important quand les résultats sont « partiellement ou presque » atteints.
Si les propos tenus sur ce sujet lors de l'entretien ne sont pas retranscris, il ne faut pas hésiter à faire appel.
Par ailleurs, si vous êtes en désaccord avec votre chef de service sur les résultats de l'année écoulée, il ne faut pas hésiter à faire appel car ceux-ci sont à la base des appréciations et de la réduction d'ancienneté.

Dans votre appel, il faut indiquer expressément les mots ou groupes de mots que vous voulez voir supprimer et/ou rajouter.

Sur le tableau synoptique et les appréciations:

Pour Solidaires Finances Publiques, le tableau synoptique permet de se situer dans le parcours de carrière. Mais les travaux en CAPN montre que l'interprétation restrictive qu'en a faite l'administration a entraîné confusion et disparité. En effet, comment expliquer que le terme «excellent» dans l'appréciation générale ait un sens différent dans le tableau synoptique ?
Ainsi, s'il existe une différence importante entre le profil croix et l'appréciation, il ne faut pas hésiter à faire appel.

Par ailleurs, tout mot peut être «lourd de sens». En cas de doute, il faut absolument nous contacter pour «traduire» votre appréciation et préparer un appel en cas de besoin.

D'autre part, si un agent obtient 1 ou 2 mois de réduction mais conserve une appréciation "plate", il ne doit pas hésiter à demander la réévaluation de celle-ci pour la mettre en cohérence avec la réduction.

Enfin, un profil croix avec des «insuffisants» et des «moyens» peut être le préalable à une procédure disciplinaire pour insuffisance professionnelle. Tout agent peut être amené à avoir «une année sans» quand des problèmes personnels ou de santé viennent percuter les difficultés professionnelles.
De telles mentions ne doivent pas rester sans réaction. Et un appel permet bien souvent d'inscrire les «circonstances atténuantes» et d'atténuer en conséquence les mauvaises appréciations.

Dans votre appel, il faut indiquer expressément les croix que vous voulez bouger de telle case à telle case, et les mots ou groupes de mots que vous voulez voir supprimer et/ou rajouter.

Sur les réductions- majorations d'ancienneté

Depuis 2013, 70% des agents doivent profiter d'une réduction-valorisation d'ancienneté, dont 50% d'une réduction d'un mois.
Ainsi, **les directions locales ont la possibilité en termes de contingentement d'attribuer AU MINIMUM deux mois d'ancienneté tous les 3 ans à chaque agent.**
C'est pourquoi Solidaires Finances Publiques appelle tous les agents qui n'ont aucune réduction - valorisation pour la 2ème année consécutive à faire appel. La Direction ne peut plus se retrancher derrière le contingentement pour refuser une réduction d'un mois tous les deux ans. En cas de deux années blanches consécutives, l'agent se retrouve mathématiquement en dessous d'une moyenne fictive de l'ensemble des agents.
Or pour Solidaires Finances Publiques, les agents en quasi-totalité exercent correctement leurs missions et ne doivent par conséquent pas être exclus du bénéfice des réductions-valorisations d'ancienneté.

Par ailleurs, de nombreux collègues exercent leur activité dans des conditions extrêmement difficiles (manque de personnels, absences maladie à pallier, formations professionnelles non compensées, usagers agressifs, réformes organisationnelles perpétuelles…). Ces conditions doivent être inscrites dans le compte-rendu d'entretien et l'investissement réalisé doit se traduire par une réduction-valorisation de 2 mois ou d'1 mois.
Pour Solidaires Finances Publiques, les agents ne doivent pas hésiter à faire appel pour faire valoir leurs droits à une juste reconnaissance de leur investissement.

Enfin, tous les agents qui subissent une mention d'alerte ou une majoration d'ancienneté doivent faire appel. Une telle évolution peut être le préalable à une action disciplinaire. Il est donc indispensable de porter tous les éléments de contexte pour expliquer et atténuer cette évaluation.

Pour Solidaires Finances Publiques, les agents doivent être très attentifs sur tous les éléments de l'évaluation (tableau synoptique, appréciation générale, réduction…) car pour l'administration, toute absence de contestation vaut acceptation.

L'irruption du recours hiérarchique préalable et obligatoire avant la saisine de la CAPL ne doit pas décourager les agents de faire appel.

C'est à vos côtés, dans le cadre des CAP locales et nationales, que les militants de Solidaires Finances Publiques vont vous défendre et dénoncer la philosophie du système : injuste par nature, délétère pour les individus.

Pour tous renseignements complémentaires :

solidairesfinancespubliques.fr
rubrique gestion - l'entretien professionnel
Contact national : ***carriere@solidairesfinancespubliques.fr***

Vos élus de Solidaires Finances Publiques dans la Charente :

Nom	Cap locale concernée	Coordonnées
FOUGERON Maryfrance	CAPL 1 Inspecteur	Pôle CE Soyaux
DARDILHAC Fabienne	CAPL 1 Inspecteur	SIP ANG Ville Soyaux
MAROIS Frédéric	CAPL 1 Inspecteur	SIE ANG Ville Soyaux
BLANC Amélie	CAPL 1 Inspecteur	Trés. OPH
FORGAS Pascal	CAPL 2 CP	SIE ANG Ville Soyaux
ROUCHETTE Benoist	CAPL 2 CP	BCR Soyaux
MAZEAU Philippe	CAPL 2 1ère classe	DDFIP Pôle Fiscal
ROBERT Martine	CAPL 2 1ère classe	CDIF Soyaux
MOREAU Marie Christine	CAPL 2 1ère classe	CDIF Soyaux
MONNEAU Joelle	CAPL 2 1ère classe	Accueil Cognac
FORGAS Brigitte	CAPL 3 AAP 1ère classe	DDFIP PGF Soyaux
RAYNAUD Brigitte	CAPL 3 AAP 1ère classe	SIE ANG Ville Soyaux
GROUSSARD Céline	CAPL 3 AAP 2ième classe	DDFIP Domaines
QUELARD Nathalie	CAPL 3 AAP 2ième classe	SIP ANG Extérieur

Pour nous contacter localement :

solidairesfinancespubliques.ddfip16@dgfip.finances.gouv.fr

pascal.forgas@dgfip.finances.gouv.fr