



janvier - mars 2019

Numéro 45

éditorial

POUR LA GRÈVE DE TOUTE LA DGFIP...

Depuis plus de dix ans, la DGFIP et ses agents sont la cible des gouvernements, l'actuel accélérant l'entreprise de casse. Tout en continuant à supprimer des emplois (2 130 en 2019), le prélèvement à la source pèse sur les personnels et le public ainsi que tous les services touchés par les manques d'effectifs et les restructurations.

Demain, tous susceptibles d'être détachés d'office ?

À l'occasion de l'extension des agences comptables aux collectivités territoriales et établissements publics de santé, la DG vient d'introduire, à la DGFIP, la pratique du détachement d'office.

Si la possibilité du détachement d'office d'une administration à l'autre existe au niveau Fonction Publique, sous couvert de convocation d'une CAP, la DGFIP n'avait pas encore osé l'appliquer pour ces agents : c'est chose faite avec les agences comptables, dans un calendrier privant les agents des informations nécessaires s'ils veulent faire le choix d'une demande de mutation pour ne pas intégrer l'agence comptable !

La DG vient d'ouvrir brutalement les vannes de la mobilité forcée à la DGFIP. Demain, et notamment dans le cadre de la « *déconcentration de proximité* » (nouveau label de la géographie revisitée), nous pourrons tous être concernés !

Pour exemple, la direction de Vendée a dévoilé son projet triennal : suppression de 100 emplois en 3 ans, maintien d'un seul SPF, 2 SIE, 2 SIP, suppressions des 22 Trésoreries pour ne garder que 3 « *back-office* », création de 2 ou 3 agences comptables ; un pôle unique de contrôle fiscal est envisagé et le devenir du PRS est incertain dans le cadre du projet de réseau unique de recouvrement.

Plutôt que de prendre des coups, les personnels, avec la CGT Finances Publiques exigent :

- des emplois,
- de la rémunération,
- de bonnes règles de gestion.

Nous ne voulons plus de restructurations !

...AMPLIFIONS LA MOBILISATION !

Dans ce numéro

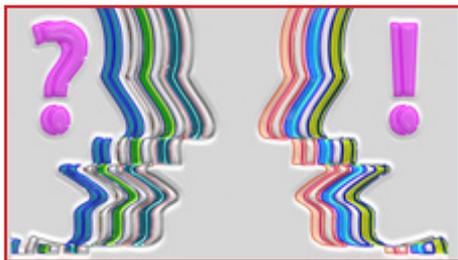
- 1 L'édito
- 2 & 3 Entretien professionnel
- 4 RIFSEEP / Prime exceptionnelle

**A NOTER
DANS TON AGENDA**
Temps fort de la démocratie syndicale, l'Assemblée générale des adhérents et des sympathisants CGT, **lundi 1^{er} avril 2019, à la Maison des syndicats, à Créteil.**

MUTATION : dates à retenir

Catégorie	Parution du projet sur Ulysse	CAPN
A	7 mai 2019	29.5.2019
B	6 mai 2019	23.5.2019
C	8 avril 2019	30.4.2019

La campagne de mutation vient de se terminer. N'hésite pas à adresser aux élus CGT Finances publiques, si ce n'est déjà fait, une copie de ta demande de mutation pour défense en **CAP Nationale**.



ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LA CHANDELEUR SAISON DU CREP ! (COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL)

Comme chaque année, de la fin janvier à la mi-mars, revient la "saison" de l'entretien professionnel, une forme élaborée du "carnaval" DGFIP.

Avec la mise en place du PPCR, l'avancement d'échelon se fait à cadencement unique. Exit les "réductions/majorations". Si les mois acquis lors des précédentes évaluations ne sont pas perdus et utilisés lors des prochains changements d'échelon, le **Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP)**, le tableau synoptique sont primordiaux pour les promotions (Tableaux d'Avancement -TA- et liste d'aptitude -LA-). Enfin, avec l'arrivée du RIFSEEP à l'horizon 2020, la DGFIP inaugurera la rémunération au mérite. L'ambiance dans les services va devenir délétère et risque de mettre en concurrence les agents. Le mérite se jugera alors au niveau de soumission aux directives de Bercy.

Pour l'évaluation 2019 sur la gestion 2018, il faut avoir été présent au moins 180 jours. Si ce n'est pas le cas, vous serez évalués sur la seule partie prospective. Aucune référence à des périodes d'absences – maladie, la maternité, temps partiel ou activité syndicale - ne doit être mentionnée.

Modalités d'entretien

Votre chef de service a l'obligation de vous convoquer à l'entretien par écrit en respectant un délai de 8 jours entre la proposition et l'entretien. **La participation à l'entretien n'est pas obligatoire, vous pouvez le boycotter.** Le boycott n'a pas pour conséquence de rompre les possibilités de recours (recours hiérarchique et en CAPL). Il s'agit néanmoins d'un choix personnel.

Le contenu de l'entretien

► Les résultats obtenus au regard des objectifs de l'année écoulée

Cette appréciation doit tenir compte de l'organisation du collectif de travail et des contraintes spécifiques au service (absences, vacances, etc.) ;

► La fixation des objectifs

Ils doivent être réalistes et en nombre limités (2 à 3) et ne doivent pas constituer

la déclinaison de l'ensemble de l'activité du service ; les objectifs quantitatifs doivent être évités. Cette rubrique ne pouvant faire l'objet d'un recours, soyez vigilants !

► Acquis de l'expérience professionnelle

La rubrique doit être obligatoirement servie et tenir compte de l'expérience professionnelle acquise, dans tous les services dans lesquels vous avez exercé votre activité, y compris lorsque celle-ci n'est pas en lien direct avec votre activité présente (formation professionnelle, participation à des groupes de travail, correction de copies, etc.) ;

► Perspectives d'évolution professionnelle en terme de carrière et de mobilité

Le chef de service doit donner son avis sur votre capacité à exercer dans le corps

supérieur (contrôleur ou inspecteur en liste d'aptitude). Il faut être extrêmement vigilant sur ces points et faire lever toute ambiguïté.

► Appréciation de la valeur professionnelle

Ce critère et la manière de servir sont appréciés au moyen d'un tableau synoptique et d'une appréciation littérale. Il convient d'être particulièrement vigilant sur l'adéquation entre le tableau synoptique et les appréciations littérales.

Le tableau synoptique

Il est composé de 4 critères permettant d'apprécier la valeur de l'agent.

a) Les connaissances professionnelles:

ce sont les connaissances générales permettant l'exercice des fonctions. Elles portent également sur la connaissance des services, les qualités rédactionnelles, les connaissances techniques liées à la fonction ;

b) **Compétences personnelles** : elles sanctionnent la qualité de jugement et l'objectivité, la clarté de l'expression, la qualité des relations avec le collectif de travail, la hiérarchie et l'usager, l'aptitude à l'encadrement, les capacités d'organisation ;

c) **Implications professionnelles** : capacité de l'agent à exercer ses fonctions avec motivation et dynamisme, réactivité, disponibilité, efficacité.

d) **Sens du Service public** : sont appréciés la conscience professionnelle, le sens du Service public (neutralité, équité...), respect de l'usager et souci de l'image de l'administration.

Chaque critère se décline en plusieurs niveaux allant « d'insuffisant à excellent » qui déterminent une profil croix selon les cotations suivantes : les critères sont classés par ordre d'importance (**insuffisant, moyen, bon, très bon, excellent**).

Il est donc plus aisé d'obtenir un « **très bon ou excellent** » dans le sens du Service public dans les connaissances professionnelles. Par ailleurs, dans le cadre des CAP de Liste d'Aptitude, l'expérience démontre que, seuls, sont examinés les dossiers pour lesquels 3 croix au moins sont classés dans « **Excellent** ».

LE COIN DES CAPISTES

✓ Vos élus vous conseillent d'être particulièrement vigilants lors du compte rendu de l'entretien professionnel, notamment sur l'avis émis concernant l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur. Cette étape détermine, en effet la qualité du dossier présenté. Il ne faut pas hésiter à faire relire par vos élus en CAP votre compte rendu ;

✓ Ne pas hésiter à faire appel de notation si le tableau synoptique n'est pas en cohérence avec les appréciations littérales ;

✓ Signalez, lors de votre entretien professionnel, votre participation à la Liste d'Aptitude de et vos participations aux concours ;

✓ Le recours hiérarchique constitue désormais le 1^{er} niveau de la procédure d'appel de notation. Il est donc obligatoire pour permettre le recours de second niveau qui s'exerce en CAP locale.

Enfin, un changement de poste, de fonction, de grade est très souvent synonyme d'un tassement du **"profil croix"** dont la justification doit être apportée par l'évaluateur.

L'appréciation littéraire

Elle doit être en cohérence avec le **"profil croix"** et doit refléter la manière de servir de l'agent sur l'ensemble de l'année de gestion. Le lien suivant vous montre certains pièges à éviter. (*Sur la page, sélectionner le fichier "aide_la_lecture_et_aux_recours_2019.pdf"*) <http://www.financespubliques.cgt.fr/content/guide-entretien-professionnel-2019>

L'expression de l'agent

Cette rubrique (lire ci-contre **"Le coin des Capistes"**) permet à l'agent de s'exprimer, d'indiquer souhaits et préoccupations et permet de répondre aux observations de l'évaluateur.

Attention ! Néanmoins, à la formulation qui, quelle que soit l'issue de l'entretien, demeure dans la rubrique.

Les suites de l'entretien

Vous pouvez faire appel de votre notation si vous estimez que cette dernière ne reflète pas votre manière de servir. Le recours à l'autorité hiérarchique est désormais le recours de 1^{er} niveau, le second étant matérialisé dans le cadre de la CAP locale.

Tous les éléments du CREP sont susceptibles de recours, à l'exception des objectifs fixés dans le cadre de l'entretien. La procédure est écrite. Les points contestés doivent être clairement identifiés dans le recours et motivés. **Le recours doit être remis au chef de service dans les 15 jours francs à compter de la date de notification par l'évaluateur.** Le point de départ du délai est fixé à la date de l'accusé de réception de la notification soit sous EDEN-RH, soit en AR postal. Vous pouvez solliciter

un entretien avec l'autorité hiérarchique afin d'exposer les motifs de votre recours. Faites-vous accompagner d'un élu dans le cadre de cet entretien.

En cas d'échec, le recours de second niveau est désormais la CAP LOCALE. **Ce second niveau doit être saisi dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de l'autorité hiérarchique.** Le recours doit reprendre dans des termes similaires les contestations formulées au préalable.

La CAP locale ne pourra faire valoir un nouveau motif au cours de cette procédure. Le recours doit être formulé sur l'imprimé n° 100 SD.

La notification de la décision de la CAP Locale ouvre le délai de recours devant le tribunal administratif (2 mois).

Fin des CAP Nationales !

Le Directeur général a décidé de faire disparaître les CAP Nationales. A compter de cette année, les IFIP, B et C administratifs ne disposent plus de recours de second niveau !

Les CAP nationales ont donc perdu cette compétence.

La CGT dénonce la suppression de la CAP !

GRAND DÉBAT NATIONAL ET GRANDES MANIPULATIONS



Le Grand débat national lancé par Emmanuel Macron à grand renfort de publicité a donc débuté depuis la mi-janvier.

UN EXERCICE COMPLÈTEMENT BIAISÉ

Il en est ainsi, par exemple, du rétablissement de l'ISF, de l'ouverture de nouveaux services publics ou encore des créations d'emplois dans la Fonction publique.

ARRÊTONS-NOUS SUR DEUX D'ENTRE ELLES

1. La fiscalité et les dépenses publiques

Revenant sur le déficit public, les grands pontes de Bercy nous rappellent qu'il « peut être réduit de deux manières : soit en augmentant les impôts, soit en diminuant les dépenses ». Mais, deux pages plus loin, il est stipulé que la voie choisie par le président de la République est de baisser la dépense publique de 3 points de PIB (c'est-à-dire, un peu plus de 60 Mds d'€) d'ici à 2022.

MOINS D'IMPÔTS = PLUS DE DÉFICIT

Les chiffres officiels font apparaître que l'impôt sur les sociétés rapportera 5,5 milliards de moins en 2019 par rapport à 2015. C'est près de 10 % du total des déficits publics.

DÉPENSES INUTILES = DÉFICIT ACCRU

L'augmentation de 30 % des dépenses publiques censées aider les entreprises et soutenir l'emploi représente environ 20 Mds d'€. Le constat du résultat est sans appel : aucune baisse du chômage sur la période concernée mais, en revanche, des dividendes records versés aux actionnaires ! Or, ces dépenses supplémentaires, totalement inefficaces, correspondent à 30 % du total des déficits publics.

2. L'organisation de l'État et des services publics

Un sondage est mis en avant faisant état « de 45 % des usagers qui perçoivent une dégradation de la qualité des services publics ». On nous parle « des services publics et des administrations plus proches ». La seule piste d'amélioration évoquée est le recours aux services par l'internet, en interrogeant sur les priorités en la matière. Mais pas un mot sur la possibilité de créer de nouveaux services publics de proximité, d'arrêter les nombreuses fermetures en cours et ne parlons même pas de recruter des agents pour assurer un accueil et un contact humain parce que physique.

RÉDUIRE LES DÉFICITS PUBLICS, CHICHE !

N'attendez pas de Bercy ou du gouvernement cette information : la France est le pays d'Europe où les entreprises versent le plus de dividendes à leurs actionnaires et où la part des dépenses publiques consacrée aux aides aux entreprises est la plus élevée. Revenir au niveau de 2015, s'agissant de l'impôt sur les sociétés, et à celui d'il y a 20 ans en matière d'aide aux entreprises, comblerait environ 40 % des déficits publics annuels. Ajoutons le rétablissement de l'ISF, nous voilà rendus à 45 % de résorption des déficits publics.

L'exigence est l'ouverture de véritables négociations, comme le réclame la CGT, pour obtenir l'arrêt des politiques d'austérité et de casse, et obtenir des avancées sur nos revendications.

LE RIFSEEP DÉBARQUE À LA DGFIP AU 1^{ER} JANVIER 2020 ET AVEC LUI, LA COMPÉTITION ET LA CAROTTE !



Qu'est-ce que le RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) ? Toutes vos réponses sur la FAQ dédiée au RIFSEEP du portail de la Fonction publique (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/Remuneration/Primes-et-indemnitaires/faq/RIFSEEP/all>)

Dès janvier 2020, il remplace à la DGFIP le régime indemnitaire actuel (IMT, IAT et IFTS, prime de rendement et Allocation Complémentaire de Fonction) par les deux indemnités suivantes :

- ✓ une Indemnité principale mensuelle, de « *Fonctions, de Sujétions et d'Expertise* » (IFSE): elle prend en compte plusieurs critères tels, « *les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception* », mais aussi « *la technicité, l'expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions* », ou encore « *les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.* »

- ✓ un Complément Indemnitaires Annuel (CIA) : « *Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement*

professionnel et la manière de servir des agents... »

Première conséquence concrète, c'est la fin de la prime de rendement biannuelle pour les ex-DGI qui l'avaient encore ! Au passage, on ne dit pas merci à Bercy de ne pas l'avoir fait sur « *l'année blanche* » 2018, car le changement aura un impact sur l'impôt sur le revenu des agents concernés.

La CGT était pourtant intervenue pour le signaler. La CGT dénonce la mise en place de ce régime indemnitaire favorisant l'emploi fonctionnel et l'individualisme, au détriment des droits acquis collectivement. La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit le niveau de rémunération quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée et aux « *résultats* » de l'agent, le RIFSEEP entaille profondément le principe de carrière et l'assurance de progresser dans la carrière de manière linéaire.

En effet, la répartition des « *primes* » à partir d'une enveloppe à budget constant, fera pour quelques gagnants, beaucoup de perdants.

Le RIFSEEP accroît les inégalités entre les agents et favorise la recherche de performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de services publics auprès de la population. Ce dispositif met aussi en concurrence les services (pas les mêmes primes !) au détriment de la qualité du Service public et des conditions de travail des collègues.

Le RIFSEEP contrevient au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires appartenant à un même cadre d'emplois qui veut que les mêmes primes doivent s'appliquer pour les agents se trouvant de manière objective dans des situations identiques. Un risque de distorsion de rémunération va quasi automatiquement frapper les agents en temps partiel, en maladie, en congé maternité ou parental... Concrètement, avec cette rémunération individualisée, il s'agit avant tout de juger du niveau de soumission de chacun aux desiderata de Bercy, relayés avec zèle par sa direction locale.

Vous êtes priés de trouver formidable toutes les directives de Bercy et de les appliquer sans réfléchir.

PRIME EXCEPTIONNELLE

La prime exceptionnelle de 200 € concédée par la DG pour une minorité d'agents ne suffira pas face à l'état d'urgence à la DGFIP !

Le 8 janvier 2019, notre ministre G. Darmanin annonce via les réseaux sociaux que 40 000 fonctionnaires du fisc recevraient « *en février une prime de 200 € nets* » afin de compenser « *la petite surcharge de travail* » découlant de la mise en oeuvre du PAS.

En la forme, si l'on s'en tient au sens littéral, une petite surcharge de travail justifierait une prime pour les fonctionnaires, et tout cela annoncé avec un haut-parleur sur la place publique... dans le contexte actuel de défiance envers tout ce qui représente l'État. Darmanin aurait voulu jeter son administration à la vindicte populaire qu'il ne s'y serait pas pris autrement.

Le fonds de cette annonce est tout aussi problématique.

On remarque qu'il s'agit bien d'une prime ; elle a donc un caractère exceptionnel. L'intention de Monsieur le ministre n'est donc pas de récompenser les efforts faits depuis des années et la surcharge de travail que, contrairement à ce qu'il insinue, nous subissons continuellement, mais de nous lancer négligemment un billet de 200 € pour acheter notre silence. Et encore, le terme « nous » lancer est inexact car tout le monde ne sera pas concerné. La note de mise en oeuvre de la prime indique les quelques services éligibles, et précise que les élus seront désignés par les chefs de services. Soit la porte ouverte à l'arbitraire. Serait-ce un avant-goût de la prime au mérite ?

Dans ce contexte, la CGT appelle les agents concernés par la note qui n'ont pas été bénéficiaires de cette prime en février à la contacter.

À la CGT, nous ne voulons pas d'un geste au rabais, unique (et inique !) effectué dans le but de faire taire toute revendication.

Nous demandons l'ouverture de véritables négociations pour une revalorisation substantielle de nos salaires. Nous demandons un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, avec un premier acompte sous forme de l'attribution d'une prime de 1 000 € pour tous les agents.

Nous demandons également le retrait du plan de suppressions d'emplois et la géographie revisitée pour pouvoir remplir nos missions dans le respect de nos métiers et des contribuables.

LE POINT SUR...

La limitation de participation aux concours externe et interne de catégorie A est effective pour tous les concours ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019. Cette mesure a été intégrée dans le décret précisant le statut particulier des inspecteurs des FIP (décret 2018-662 du 26 juillet 2018). Dorénavant, le nombre de passage des concours sera limité à 5 participations cumulées entre le concours externe et interne. Cette limitation s'appliquera également en parallèle à l'examen professionnel de B en A. Cette restriction est sans effet rétroactif et le nombre est entendu en terme de participation effective et non d'inscription.



Un nouveau médecin de prévention est arrivée dans le Val-de-Marne depuis le 1^{er} janvier 2019. Celle-ci doit gérer non seulement les agents de la DDFIP mais également ceux de la Douane d'Orly, de Rungis et de Boissy-St-Léger, les agents de l'INSEE et de la DISI, soit 2 188 agents, alors qu'elle ne sera présente que le lundi ! Quid des visites autres que les visites annuelles obligatoires ?

Et en plus, aucune annonce officielle aux agents par mail ou sur Ulysse concernant ce changement ou les modalités de prises de rendez-vous ! **A ce titre, la CGT refuse que les demandes de rendez-vous passent obligatoirement par les RH.**

**QUE VAUT LA SANTE DES AGENTS
DANS LE-VAL-DE-MARNE ?**