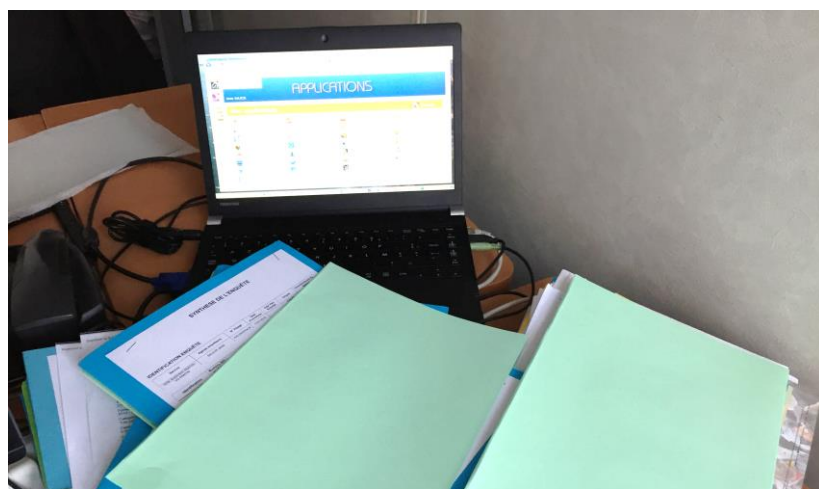


Télé-travavail, c'est parti à petit pas ...

Une possibilité d'organiser son travail et sa vie.

Mais attention à la surcharge de travail, si on n'y prend pas garde ...page 4



L'entretien d'évaluation 2019

Le dernier avant la mise en place de la rémunération au mérite par la généralisation en janvier 2020 du RIFSEEP !
pages 2 & 3...

Tractation de confiance ?

M. DARMANIN qui sait combien progresse la colère des agents des finances, n'a pas été autorisé, par le Président, à fuir dans sa commune. Il va devoir assumer lui aussi le PAS, la loi « Essoc », leurs conséquences et le reste.

A commencer par le bilan du dispositif dit de la relation de confiance, dont une expérience test a lieu depuis 2013 dans 25 grandes entreprises. Cette procédure devait conduire à compléter, par ordonnance, la loi du 10 août (loi Essoc). Dans ce volet législatif il s'agit d'instituer le droit à l'erreur. L'idée étant de créer un système de questions réponses entre les services fiscaux et les entreprises, dispositif devant valider, sous la forme de rescrits, des pratiques exposées par les entreprises.

Mais l'expérience est loin d'être concluante. Huit entreprises sur vingt-cinq ont abandonné et moins de 20% des conclusions (lettres de fin de mission) ont pu être rédigées par les services.

M. DARMANIN qui doit arrêter le dispositif final a du pain sur la planche, d'autant que le locataire du Château y tient. Car au fond, ce droit à l'erreur et cette relation de confiance forment l'ossature de sa politique.

Dès lors, le contrôle fiscal va-t-il faire les frais de cette entreprise chronophage ? Il y a fort à craindre et les propos du style « il n'est pas question de déshabiller le contrôle fiscal » (source les Echos) ne rassurent pas. Les actes, eux, le démentent.

Le risque avec la loi « Essoc » c'est sûrement de rendre le contrôle moins efficace et au bout du compte de s'appuyer sur son résultat, forcément décevant, pour le descendre en flèche et de lui faire la peau !

La DGFIP se rebiffe !

Tout va bien pour le PAS, sauf que côté acteurs, depuis le début de l'année, de plus en plus de services des Finances Publiques se mobilisent, font grève ou multiplient les actions à destination des usagers du service public de la DGFIP !

Pêle-mêle, voici brièvement énumérées les diverses initiatives prises par les agents des finances publiques.

Depuis le 15 janvier, de nombreux services aux particuliers sont entrés, sous diverses formes, dans des actions de grève et / ou de rencontres avec la population.

La grève générale interprofessionnelle du 5 février à la DGFIP a vu plus de 32 appels de départements ou directions à participer, dont 21 appels intersyndicaux.

Depuis, la mobilisation se poursuit sous diverses formes, dans de nombreux sites.

Ainsi, nos collègues de la cité administrative de Toulouse sont à leur 10^e jour consécutif de grève reconductible ;

Nos collègues des départements des Alpes maritimes, des Alpes de Haute Provence et du Morbihan ont appelé de manière intersyndicale à une grève qui a eu lieu le 7 février ;

Ceux des Alpes maritimes ont décidé d' un nouvel appel pour le 12 février, en même temps que nos collègues de Haute Garonne et de Charente...

Quelques conseils pour bien « se faire entretenir » !

Avec la mise en place de PPCR, l'avancement d'échelon se fait à cadencement unique. Cela a pour effet de supprimer les réductions / majorations de notation. L'autre nouveauté réside en la fin du recours devant la Commission Administrative Paritaire Nationale.

Vous devez être évalué sur votre temps de présence administratif. Aucune référence à des périodes d'absences liées à la maladie, la maternité, au temps partiel ou à une activité syndicale ne doit être mentionnée.

Les modalités de l'entretien

Votre chef de service a l'obligation de vous convoquer à un entretien d'évaluation professionnelle. Il doit vous le proposer par écrit (en pratique par courriel) et doit respecter un délai minimum de 8 jours, entre l'offre de rendez-vous et l'entretien.

Il n'y a donc aucune obligation pour les agents à participer à l'entretien et leur absence ne peut leur être reprochée. Aucune pression ne doit être exercée sur les agents pour les contraindre à participer à l'entretien professionnel. L'action de boycott, ne vous prive en aucune façon, bien au contraire, de contester votre évaluation via le recours hiérarchique puis le recours en CAPL.

Le contenu de l'entretien professionnel

► Les Résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés :

Cette appréciation doit tenir compte de

l'organisation et du fonctionnement de votre service et des contraintes particulières que vous auriez eues à subir au cours de l'année.

► La Fixation des objectifs :

Les objectifs fixés doivent être réalistes et leur nombre doit être limité à 2 ou 3. Les objectifs quantitatifs ne sont pas interdits mais vous devez être vigilants quant à leurs descriptions.

De nombreux chefs de services utilisent cette rubrique comme une véritable notation déguisée. La raison en est qu'elle ne peut faire l'objet de recours, donc soyez vigilants. Par ailleurs, lors de l'entretien, il faut demander à votre chef de service la teneur de son dialogue de performance avec son n+1.

► Acquis de l'expérience professionnelle :

Elle doit obligatoirement être servie et peut prendre en compte les expériences professionnelles acquises hors de la DGFIP. (participation à des groupes de travail, correction de copies....)

► Les Perspectives d'évolution professionnelle, en termes de carrière et de mobilité :

Le chef de service doit aussi donner son avis sur votre capacité à exercer les

fonctions relevant du corps supérieur (en clair dire si vous pouvez passer contrôleur ou inspecteur par liste d'aptitude, y compris si vous ne postulez pas). Il faut être très vigilant sur cet avis.

► L'Appréciation de la valeur professionnelle

La valeur professionnelle et la manière de servir dans l'emploi occupé sont appréciées au moyen d'un tableau synoptique et d'une appréciation générale.

Le tableau synoptique

Il porte sur quatre critères qui permettent d'apprécier la valeur de l'agent.

- Les Connaissances professionnelles : Elles portent également sur la connaissance des services, les qualités rédactionnelles, les connaissances techniques liées aux fonctions.

- Les Compétences personnelles : Elles sont appréciées sur la qualité de jugement et l'objectivité, la clarté de l'expression, la qualité des relations avec les collègues et les usagers, l'aptitude à l'encadrement, le sens des responsabilités, les capacités d'organisation,...

- L'Implication professionnelle : Capacité de l'agent à exercer ses fonctions avec motivation et dynamisme. La prise d'initiatives, la réactivité, la disponibilité, l'efficacité sont les éléments principaux de cette implication.



• Le Sens du service public : Il s'agit de porter une appréciation sur la conscience professionnelle, le sens du service public (neutralité, équité,...), du respect de l'usager et du souci de l'image de l'administration

Chaque critère du tableau synoptique se décline en plusieurs niveaux d'appréciation qui vont d'insuffisant à excellent. Ces critères sont classés par ordre d'importance. Pour résumer il est plus compliqué d'obtenir une excellent dans la catégorie connaissances professionnelles que dans la catégorie "sens du service public".

Un changement de poste ou de fonction n'induit pas à lui seul une baisse du profil croix. D'autres motifs doivent être apportés par l'évaluateur pour justifier une baisse.

L'appréciation littéraire

Elle doit donc être en cohérence avec les cotations du tableau synoptique et doit refléter la manière de servir de l'agent sur l'ensemble de l'année écoulée (notamment en cas de changement d'affectation au cours de l'année N-1). Les évolutions des termes employés d'une année sur l'autre sont aussi très importantes. La richesse des termes employés ainsi que la rareté d'une appréciation lui donnent une valeur particulière. De la même manière la valorisation de points d'activités très spécifiques est plutôt positive. Ainsi, il faut se méfier de certaines appréciations telles que consciencieux, dévoué,

rigoureux, soucieux d'acquiescer les connaissances nécessaires, s'adapte progressivement, caractère affirmé, dispose des connaissances... Ces appréciations peuvent cacher des termes ambigus.

L'Expression de l'agent

L'agent peut, par exemple, formuler des observations sur la conduite de l'entretien, indiquer des souhaits ou préoccupations ou répondre à l'évaluation générale que l'évaluateur a retracée. Cette rubrique ne doit pas servir de « défouloir » car les mentions que vous pourriez y faire figurer sont définitives.

Les suites de l'entretien

Vous pouvez faire appel si vous estimez que le CREP qui vous a été remis ne reflète pas votre manière de servir tout au long de l'année 2018. Le 1er recours est devant l'AFIPA ou l'AFIP, en charge de la division puis, en cas de désaccord, vous pouvez saisir la CAP Locale. Cette année il n'y a plus de recours devant la CAPN.

N'hésitez pas à contacter un militant ou élu de la CGT Finances Publiques pour vous aider dans ce parcours et vous préparer à votre entretien, ou pour lire et interpréter votre compte rendu et trouver les améliorations possibles.

Avec la mise en place du RIFSEEP le 01/01/2020 et la modification des règles de mutation (affectation au département et au choix pour les DNS), les appréciations littérales et le tableau synoptique impacteront le déroulement de carrière ■

Le RIFSEEP arrive et avec lui la compétition et la carotte !

La Direction générale de la Fonction publique (DGAFP) a mis à jour le 17 décembre 2018 la liste des corps et emplois qui adhéreront au RIFSEEP au 01/01/2020. Désormais les agents de la DGFIP vont vivre ce dispositif de récompense au service du rendement par une mise en compétition des agents entre eux.

Si le dispositif qui concerne l'ensemble de la Fonction Publique est déployé depuis 2014, la DGFIP y avait échappé jusqu'alors. Les Géomètres qui devaient expérimenter le dispositif au premier janvier 2018 ont ainsi vu, sans aucune information, le dispositif annulé. Aujourd'hui, nouvelle « réforme » de l'État oblige, le dispositif sera appliqué à toutes et tous au premier janvier 2020 !

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 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 gagnant.es, beaucoup de perdant.es.

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 agent.es 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 y réfléchir ■

EN BREF

Les vœux de notre Directeur.

Ils reviennent tous les ans et écouter son discours est toujours un plaisir, sans cesse renouvelé.

Mais cette année, plus que les autres, le contexte a largement inspiré sa vision prospective. Il a en effet qualifié cette année 2018 « d'extraordinaire » en y ayant décelé à la fois la contestation du consentement à l'impôt et en même temps l'expression de l'exigence de plus de justice fiscale, expression d'une attente sociale en matière de lutte contre la fraude. Et l'ISF, Monsieur le Directeur vous ne l'avez point décelée cette attente ?

En cette année anniversaire, celui des 50 ans de la DNEF, Le Directeur proclame assumer les choix de la DGFIP et il revendique les siens, notamment ce qu'il nomme prendre sa part des suppressions d'emplois et donc de la disparition de la BII de Paris Sud, décision qu'il prétend avoir prise à l'issue d'un dialogue approfondi. Mais Avec qui donc, la DG ?

Enfin, répondant aux organisations syndicales et à notre presse, l'ASD, un hommage en quelque sorte, il affirme que les missions de la DNEF n'ont pas varié ? Peut-être mais ses moyens, eux, sont à la baisse et cela ne répond pas, hélas à l'attente sociale dont il parlait au début.

Il peut compter sur nous pour continuer à suivre ça de très près !

CONDITIONS DE TRAVAIL

Mise en place du télétravail

Pour des raisons purement budgétaires, le télétravail ne sera ouvert qu'à 5%, puis 10% des effectifs de chacune des directions de la DGFIP. La baisse des crédits budgétaires de la DGFIP a donc pour conséquence de limiter les possibilités de télétravail..

Tous les agents peuvent demander à bénéficier du télétravail toutefois les agents nomades ne seront pas prioritaires car ils peuvent bénéficier de facilités en accord avec leur chef de service.

Des modalités précises

Le nombre de jours de télétravail est de 3 jours maximum par semaine ou 12 jours par mois pour un agent à temps plein.

Le télétravail n'est pas un droit acquis. Il doit faire l'objet d'un accord de l'administration, d'une durée maximum d'un an, formalisé par la signature d'une convention entre la direction, le chef de service et l'agent.

Les conditions de mise en œuvre indispensables

Pour être éligible au télétravail, un agent doit réaliser une activité éligible, à savoir une activité qui peut être exécutée à distance et utiliser des applications métier elles-aussi accessibles à distance. Il doit disposer à son domicile d'une ligne téléphonique et d'une connexion internet conforme aux normes fixées par l'administration et d'un espace de travail répondant aux règles de sécurité électrique. Il doit également déclarer cette activité professionnelle à domicile

dans son contrat assurance-habitation.

Répondre à des critères professionnels et personnels « objectifs »

Le chef de service analyse la demande de l'agent au regard de l'intérêt du service et de critères professionnels et personnels objectifs et formule un avis motivé.

Les critères sont les suivants :

Faire preuve d'autonomie professionnelle concernant l'exercice du métier ;

Etre autonome du point de vue technique concernant l'utilisation permanente de l'ordinateur, de la messagerie et des applications métier à distance ;

Avoir une ancienneté minimale de 6 à 12 mois sur le poste est ainsi exigée pour s'assurer de l'effectivité de ce critère et permettre une bonne intégration dans le collectif de travail ;

Etre doté d'une aptitude à gérer ses horaires de travail et de repos ;

Disposer d'un sens de l'organisation pour planifier et préparer les travaux à exécuter à domicile ;

Jouer d'une bonne intégration dans le collectif de travail pour éviter l'isolement ;

Le télétravailleur doit en effet être parfaitement

intégré dans le service avant de pouvoir télé travailler.

Il doit également être en capacité de travailler par objectif et savoir rendre des comptes

le nombre de jours télé travaillés et de leur répartition sur la semaine ;

Pouvoir rejoindre son site d'affectation dans un délai raisonnable.

Les recours

En cas de refus, l'agent a un recours auprès du Directeur puis en CAPL.

A noter qu'une autre voie existe afin de bénéficier du télétravail. Elle suppose de demander un aménagement de poste auprès du médecin de prévention. Cette voie n'est pas contingentée.

Des précautions nécessaires

Il ne faut jamais mettre en avant des problématiques liées à la garde d'un enfant, la Direction va fortement vous inciter à demander un temps partiel,

Les temps de trajet : la DG a clairement indiqué aux Directions que ce difficulté devait être résolue par une demande de mutation toutefois pour départager 2 agents souhaitant bénéficier du télétravail, ce critère peut rentrer en ligne de compte.

La mise en place effective du télétravail est prévue pour le 26 avril. ■



Attention aussi à la surcharge ...