

**CAPL n° 3 du 12 juin 2012
APPELS DE NOTATION
DÉCLARATION LIMINAIRE**

Monsieur le Président,

FORCE OUVRIERE continue d'expliquer et d'exprimer son opposition au décret de 2002 qui a mis en place l'actuelle notation et l'entretien d'évaluation et qui réformait le système de notation issu du décret de 1959.

F.O. avait pris clairement position contre un projet qui mettait en danger le maintien des règles et des critères nationaux de gestion des personnels.

L'entretien d'évaluation instauré par ce décret constitue la clé de voûte de cette réforme. Il établit l'individualisation des rapports entre l'administration et les agents en les mettant en concurrence par le mérite et la performance.

Le décret de 2007, repris par le décret du 28 juillet 2010, crée l'entretien professionnel qui se substitue à la notation et à l'évaluation mises en place en 2002. Toute référence à la note chiffrée va disparaître.

L'administration, en même temps qu'elle met en oeuvre ses contre réformes, met en place de nouvelles règles de gestion des agents du fait de l'insuffisance des emplois dans les services et en les positionnant en concurrents des uns des autres.

Dans les services, l'entretien professionnel sera donc un instrument redoutable dans les mains de la direction et dans celles des chefs de services afin d'individualiser les rapports agents / administration et accentuer la pression sur eux.

Il ne s'agira pas de tirer le bilan des difficultés rencontrées du fait du manque de temps pour les agents, dont le nombre diminue chaque année et complètement absorbés par de nombreuses tâches. Il s'agira, pour le directeur et les chefs de service, de diriger les agents pour réaliser les objectifs prioritaires parmi la masse des tâches à accomplir.

En 2013 une page d'histoire se tourne les agents de la DGFIP ne seront plus notés comme c'était le cas depuis 1946.

Lors du groupe de travail sur l'évaluation - notation des agents de la DGFIP qui s'est tenu le 13 septembre 2010, la Direction Générale a présenté les propositions suivantes :

- *La disparition de la note chiffrée,*
- *L'évaluateur serait le responsable de l'unité administrative de catégorie A (A ou A+),*
- *Le compte rendu de l'entretien, signé par l'évaluateur, serait visé par le supérieur hiérarchique de l'évaluateur*
- *La fiche d'entretien ne comporterait que des appréciations littérales*
- *Une nouvelle répartition du quota des bonifications : 10 % d'agents à 3 mois, 10 % d'agents à 2 mois et 40 % d'agents à 1 mois, le nombre de mois (90 mois pour 100*

agents) restant le même,

- *En matière de recours : un premier appel « amiable » auprès du supérieur hiérarchique de l'évaluateur, obligatoire avant de pouvoir saisir la CAP compétente,*
- *La demande de révision du compte rendu de l'entretien serait uniquement possible devant la CAP locale avec une simple possibilité d'évocation en CAP nationale.*

F.O.-DGFIP n'accepte pas que le système des quotas reste en place : la nouvelle répartition, avec un nombre de mois à répartir, ne change rien au problème de la non-reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents !

Alors que la procédure d'appel « amiable » sans communication aux représentants des personnels est un danger, F.O.-DGFIP revendique que les CAP, locales et nationales, soient de pleine compétence pour les recours.

FO dénonce les dangers d'une contractualisation individuelle liée aux aspects arbitraires de la définition d'objectifs et d'appréciation des résultats,

- de mettre en exergue une rémunération au mérite,
- des tableaux d'avancement établis en tenant compte de l'évaluation

FO s'oppose à la déconcentration des règles de gestion des personnels associée à la déconcentration/globalisation des crédits dans le cadre de la LOLF et s'élève contre l'affaiblissement du rôle et des compétences des CAP.

La nouvelle **prime de fonctions et de résultats**, la **PFR**, entre en application dans tous les ministères et s'articulera avec la mise en place de l'entretien professionnel.

C'est le moyen pour l'administration de faire de la PFR un « véritable levier de la politique de gestion des ressources humaines et d'incitation à la performance des agents ».

Cette **PFR** comprendra deux parts cumulables et modulables :

- une part liée aux fonctions exercées,
- une part liée aux résultats individuels.

L'enjeu principal de toutes ces réformes liées à la RGPP est de procéder aux suppressions de personnels dans les services publics, et d'accentuer la pression sur les agents. Ainsi, **la loi mobilité et parcours professionnels** tombe à pic pour mettre en oeuvre la PFR, outil majeur de GRH pour l'administration dans le cadre des restructurations.

FORCE OUVRIERE ne peut accepter cette logique qui n'a pour but essentiel que de limiter la dépense publique statutaire (traitement brut) au profit d'une part aléatoire et principalement liée à la rentabilité.

F.O.-DGFIP

- **exige l'abrogation des décrets de novembre 2007 et 2010 qui instituent à terme la suppression de la notation chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.**
- **affirme son attachement au principe de la notation chiffrée dans le respect du statut**

général et seul élément objectif permettant aux agents d'un même grade et même échelon de se situer.

FO dénonce la volonté gouvernementale de réduire les possibilités de recours et d'en arriver, par ce biais, à une rémunération au mérite fondée sur l'arbitraire et exige la garantie pour tous d'un véritable recours devant les CAP. En conséquence, F.O.-DGFIP exige le maintien de la notation chiffrée et le retour aux dispositions du décret de 1959.

FORCE OUVRIÈRE revendique l'abrogation

- de la PFR
- de la loi sur la mobilité

FORCE OUVRIERE revendique :

- L'arrêt immédiat des suppressions d'emplois
- La création d'emplois statutaires.