Section de la Haute-Garonne

CAPL no 2 du 18/06/2018 :
Recours entretien professionnel
Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Après le gel du point d'indice et les suppressions massives et continues d'emplois, l'abandon des réductions d'ancienneté est un nouveau coup porté aux conditions de travail des agents de la DGFIP.

Tandis qu'il faut toujours faire plus pour atteindre des objectifs imposés par la direction, et ceci avec toujours moins de moyens, la campagne d'évaluation est révélatrice du peu d'estime porté au travail, à l'engagement des fonctionnaires de la DGFIP, et de la DRFIP 31 en particulier.

Ainsi **FO-DGFIP 31** dénonce l'introduction de la notion « d'avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur » et l'interprétation qui en a été faite localement. L'acquisition de ces compétences ne saurait être subordonnée à la seule inscription sur la liste d'aptitude, mais doit refléter des qualités professionnelles, humaines et d'encadrement. Par ailleurs cette reconnaissance ne saurait être remise en cause à chaque mutation, qu'elle soit volontaire ou contrainte, d'un agent.

De la même manière, la consigne visant à faire régresser les items sur le tableau synoptique à chaque changement de poste vient en totale contradiction avec les encouragements donnés à la mobilité, cette dernière devant officiellement faciliter l'avancement de carrière. Nous nous retrouvons donc face à cet illogisme : il faut bouger pour progresser, mais le changement est synonyme de punition.

Enfin nous regrettons que certains évaluateurs ne prennent pas leurs responsabilités en matière d'encadrement, en faisant retomber la charge sur leurs agents, et ont l'audace de leur en faire le reproche durant la notation.

FO-DGFIP et la Fédération Générale des Fonctionnaires FO exigent un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée pour que chacun puisse se situer et dénoncent cette logique d'individualisation des carrières.

FO-DGFIP condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations.

FO-DGFIP condamne l'absence d'évaluation pour les agents présents moins de 180 jours par année d'activité évaluée et condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire préalable au recours en CAPL.

FO-DGFIP, réfute le salaire « au mérite » que la CAP 2022 introduira.

Et bien sûr, **FO-DGFIP** revendique :

– l'arrêt des suppressions d'emplois, restructurations et fermetures de sites, des moyens à la hauteur des enjeux d'un service public de qualité,

– la reconnaissance financière de nos qualifications et compétences.