

## COMPTE RENDU CAPL B RECOURS EVALUATION du 06/07/2021

Cette CAP avait à l'ordre du jour la demande de révision en évaluation déposée par un collègue de **catégorie B**.

En préalable, les représentants FO-DGFIP ont lu la déclaration liminaire suivante :

«Monsieur le Président,

Depuis plusieurs années, **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. Il est source d'individualisme et de compétition entre les agents et entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

C'est pourquoi **FO-DGFIP** exige encore et toujours, l'abrogation du décret du 29 avril 2002, dit décret SAPIN, et du décret de juillet 2010 instituant à terme la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel. **FO-DGFIP** revendique un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée afin que chacun puisse se situer, mais sans contingentement.

**FO-DGFIP** exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes. C'est pourquoi **FO-DGFIP** maintient ses critiques sur ce nouveau dispositif. La note chiffrée, si elle pouvait paraître désuète, voire scolaire, à certains, présentait l'avantage de permettre à tous les agents de se situer à l'intérieur de leur grade et échelon. On peut déjà constater les effets d'entretiens professionnels non lié à une note, il devient impossible de déterminer pour chacun la moindre valeur relative.

L'exercice n'est pas la déclinaison individuelle des objectifs généraux d'un service. Le but de l'administration est de cibler quelques points sur des efforts attendus dans une logique de progression de l'agent. Ce dernier peut exprimer son point de vue lors de l'entretien professionnel. Les objectifs sont fixés pour l'année N et doivent être de préférence qualitatifs, limités en nombre et clairement définis. En outre, ils doivent être réalistes et compatibles avec les moyens.

Pour **FO-DGFIP**, il ne saurait être question pour les agents de se faire piéger lors de l'entretien professionnel en négociant des objectifs. Certes l'agent peut faire valoir son point de vue mais, en dernier lieu, c'est bien au supérieur hiérarchique, et à lui seul, qu'il revient de fixer les objectifs. Par ailleurs, les suppressions d'emplois rendent la fixation des objectifs beaucoup plus délicate car se pose à chaque fois la question des moyens. À l'heure où chaque agent subit plus qu'il ne gère des conditions de travail toujours plus difficile et en l'absence de véritables marges de manoeuvre, il est nécessaire de constater que la gestion par la performance n'est pas adaptée au service public.

**FO-DGFIP** s'est opposé à la suppression des recours en CAPN qui permettait une véritable seconde lecture des Comptes Rendus d'Evaluation Professionnelle. Cette suppression s'inscrit dans une logique d'affaiblissement continu du dialogue social et des droits et garanties des agents. Elle les condamne à entreprendre de longues, complexes et fastidieuses démarches devant une juridiction plutôt que devant les représentants des personnels.

**FO-DGFIP** revendique plus que jamais l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction Publique qui a eu pour objectifs en restreignant les compétences des CAP et en réduisant le nombre de représentants du personnel dans les instances représentatives de compliquer le rôle des organisations syndicales dans la défense des agents.

Pour autant, **FO-DGFIP** est déterminé à continuer à assurer la défense des collègues »

En réponse à notre liminaire, le Président de la CAPL souligne l'importance d'une évaluation individuelle dans une démarche collective. Selon lui, chaque agent est unique et doit être évalué individuellement. L'évaluation a lieu une fois par an mais les échanges entre les agents et le chef de service sont essentiels tout au long de l'année.

Les représentants FO-DGFIP font remarquer que l'individualisation ne contribue pas à créer des liens au sein du collectif notamment en cas de restructurations et de suppressions d'emplois. Les objectifs deviennent alors difficiles à atteindre.

La Direction indique que 6 recours auprès de l'autorité hiérarchique ont été déposés. 4 ont obtenu partiellement satisfaction et 2 ont été rejetés.

Les représentants du personnel soulignent la lourdeur de la procédure qui décourage un bon nombre d'agents.

Le recours de l'agent portait à la fois sur une révision des appréciations, du tableau synoptique et l'avis pour l'accès au grade supérieur.

Les élus FO-DGFIP sont intervenus sur le dossier en soulignant le caractère exceptionnel de l'année 2020 lié à la pandémie. Ils ont relevé les discordances entre les évaluations des années précédentes et celle de 2020, liées probablement à un problème de communication avec le chef de service actuel.

Après une interruption de séance, la Direction propose de revoir favorablement l'accès au grade supérieur ; les autres demandes étant rejetées.

Les représentants FO-DGFIP ont voté contre la proposition de la direction qui n'accède pas en totalité à la demande de l'agent.

**Les représentants du personnel: Jocelyne LIMAGNE, Nathalie PORTAL.**

#### **Adhérer au syndicat Force Ouvrière des Finances Publiques**



#### **BULLETIN D'ADHESION**

(À renvoyer à Robert GAGNE, Trésorerie du PUY VILLE )

NOM :

PRENOM :

GRADE :

AFFECTATION :

Déclare vouloir adhérer au Syndicat FORCE OUVRIERE DGFIP

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ signature

*66 % de la cotisation syndicale est déductible du montant de l'impôt sur le revenu*