

SECTION DE LA MOSELLEDECLARATION LIMINAIRE CAPL RECOURS EVALUATION 2014

Madame la Présidente,

Le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 a modifié les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État en supprimant l'évaluation-notation-avancement. FO continue d'exiger l'abrogation de ce décret.

L'entretien professionnel qui résulte des dispositions de ce décret est mis en place pour les agents des Finances Publiques depuis le 1er janvier 2013.

La notation chiffrée disparaît et l'entretien d'évaluation est remplacé par un entretien professionnel des agents.

Ce nouveau système dématérialisé pour tous les agents de la DGFIP génère beaucoup de questions et d'incompréhension.

L'entretien professionnel maintient la fixation d'objectifs individualisés et il est pour l'administration : « un moyen d'améliorer son fonctionnement et son efficacité » page 5 du livret de l'entretien professionnel des agents du 6 janvier 2014.

Force est de constater, que pour sa 2^{ème} année d'application ce système demeure toujours aussi opaque pour les agents.

L'attribution de réductions- majorations d'ancienneté reste contingenté à :

- 1 mois de réduction d'ancienneté pour 50% des agents
- 2 mois de réduction d'ancienneté pour 20% des agents

L'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent au moyen d'un tableau synoptique avec 4 critères, plus 2 critères pour les A et B encadrants se décline en 5 niveaux d'appréciation :

- ✓ insuffisant
- ✓ moyen
- ✓ bon
- ✓ très bon
- ✓ excellent

Le niveau « excellent » doit selon les directives données être appliqué de manière exceptionnelle. FO DGFIP ne peut admettre qu'au travers de ce nouveau profil croix, des agents précédemment qualifiés excellents se voient ainsi rétrograder très bon dans ce nouveau système alors que leur manière de servir n'a pas changé.

Complexification de la procédure de recours avec la mise en place d'un niveau supplémentaire le recours hiérarchique préalable obligatoire avant tout recours devant la CAPL ou la CAPN. Dans ce parcours du combattant, l'agent peut solliciter un entretien auprès de l'autorité hiérarchique accompagné par un tiers.

On mesure à l'évidence de ce résumé ce que ce nouvel entretien professionnel porte en germe comme pièges pour les agents, tant sur le fond qu'en la forme avec des délais très courts à chaque étape de la procédure.

L'administration décline ainsi pour ses fonctionnaires une méthode venue du privé.

F.O.-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.

F.O.-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 dans son grade et échelon mais sans contingentement des réductions d'ancienneté.