

| | | |
|---|---|---|
|  SECTION  DU PUY-DE-DOME | <h1>CAP Locale Révision Evaluation</h1> |  |
| | <p>Du 28 juin 2021</p> | |
| <p>E-mail : fo.ddfip63@dgfip.finances.gouv.fr fo.ddfip63@gmail.com</p> | | |
| <p>Téléphone : 06-49-04-11-89</p> | | |

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 manœuvre, 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 condamne la suppression de certaines instances comme les CAP de Mutations, de promotion pour les listes d'aptitudes) ou encore la prochaine fusion des CTL et des CHSCT et que dire de l'avenir très incertain du CDAS ?