



## **CAPL RECOURS DE NOTATION**

### **AGENT DES FINANCES PUBLIQUES**

*La CAP locale d'examen des recours en notation des Agents des Finances Publiques s'est déroulée à la DDFIP ce 27 juin 2014. Cette CAPL a statué en 2ème convocation suite au boycott des différentes organisations syndicales du département pour protester contre les dates tardives et le manque de document. Une motion en ce sens ainsi qu'une liminaire relative à la notation, ont été remises à l'administration (voir l'intégralité des textes ci après)..*

C'est la deuxième année que cette formule de recours de notation s'applique, et **FO DGFIP66** est très suspicieuse sur cette procédure d'appel : le passage obligé par le recours hiérarchique a impacté la nature de cette CAPL.

Ainsi nous n'avons pas en CAP une vision globale de tous les recours, puisque certains d'entre eux ne franchissent pas le cap du recours hiérarchique : à ce stade de la procédure, cette décision relève de la liberté de choix de l'agent au regard de l'évolution de son dossier.

Dès lors seulement 12 agents ont saisi la CAP Locale:

3 collègues ont obtenu + 2 mois

5 collègues ont obtenu + 1 mois

Des appréciations et des croix sur le tableau synoptique ont été modifiées.

Même si nous avons obtenu satisfaction sur certains dossiers, pour d'autres nous n'hésiteront pas à inciter les agents à poursuivre la procédure d'appel en national, pour une plus grande justice pour tous.

N'hésitez pas à faire appel l'année prochaine si vous êtes mécontent de votre notation.

Et surtout, faites appel aux **FO DGFIP 66**, pour vous conseiller et vous défendre.

### **Vos représentants FO à la CAPL :**

**Roger SFEIR**

Roger.sfeir@dgfip.finances.gouv.fr

**Expert**

**Frédéric FERRER**

bernard.marti@dgfip.finances.gouv.fr



*Retrouvez tous les comptes rendus sur le site*  
<http://www.fo-dgfipsd.fr/066/>

## DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président

**F.O.-DGFIP** dénonce les dangers d'une contractualisation individuelle et/ou collective liée aux aspects flous et arbitraires de la définition d'objectifs et d'appréciation des résultats.

Confrontés au même mot terrible répété durant les entretiens « **contingentement** », beaucoup de personne se sont vu refuser des mois d'avancement alors qu'ils le méritaient.

Cette appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues : elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs.

La reconnaissance de l'engagement des agents dans leurs missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du **contingentement** de réduction/majoration.

Comment l'évaluateur peut-il apprécier le mérite respectif de chacun de ses agents, alors même que la globalisation des tâches se fait toujours plus importante ?

Car en effet qu'est-ce qu'un agent méritant dans le contexte actuel de réforme, de suppressions d'emplois, et de remise en cause de nos missions ?

Le pilotage par la performance et l'évaluation au travers des résultats obtenus par rapport aux objectifs assignés a créé une compétition malsaine entre les collègues et abouti à une ambiance délétère dans les services.

Dans la mesure où les suppressions d'emplois successives ont fini par retirer toutes les marges de manœuvre en terme d'organisation du travail, évaluer les agents et surtout les valoriser par rapport à la réalisation d'objectifs et l'obtention de résultats ne peut que relever de l'arbitraire.

Comment, en effet, expliquer à un agent qui n'a pas démérité par rapport à l'année précédente qu'il n'est pas possible de le valoriser à nouveau car il faut en valoriser d'autres ?

Pour **F.O.-DGFIP**, il n'y a de résultats que **collectifs** et d'atteinte des objectifs possibles qu'à travers l'implication de toute une équipe. Si la DGFIP a globalement atteint ses objectifs, c'est bien grâce à la conscience professionnelle de l'**ensemble des agents**.

Ces agents exercent leur travail, leurs missions et leurs fonctions dans des conditions de plus en plus difficiles, ceci dans une administration en perpétuelle réforme, en perte croissante d'emplois et donc en augmentation constante de charges pour tous les agents.

De nombreux collègues expérimentés, consciencieux et sérieux dans leur travail, ressentent un découragement légitime, se demandant que faire de plus pour que leur travail soit enfin reconnu.

La complexité de la procédure de recours hiérarchique, qui est devenu une véritable « usine à gaz » découragé voire dissuade de très nombreux collègues à faire valoir leurs droits.

**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.**

**F.O.-DGFIP** rappelle que la procédure d'appel fait parti intégrante du système de notation.

Les collègues produisent malgré le contexte et l'environnement difficile, un travail de qualité permettant la continuité du service public.

C'est dans ce cadre que s'exerce la notation des agents à qui on demande toujours plus et sur qui s'exercent des pressions hiérarchiques de plus en plus fortes.

La notation n'est pas une remise en cause de la gestion du chef de service, ni de son autorité personnelle.