



## DECLARATION LIMINAIRE capl notation filière fiscale

1 année de plus et toujours les mêmes interrogations : comment les agents peuvent-ils se retrouver dans leur notation ? Aucune logique dans la procédure : On note les mêmes incohérences que les années précédentes entre la note et les appréciations, toujours aucune explication sur les critères retenus pour départager les agents, Pourriez-vous clairement avant le début de ces CAPL nous définir les normes retenues au sein de la DLU 66 en matière de notation ( et du fait ce que vous considérez comme anormal),

Pour une meilleure compréhension, un peu plus de clarté sur la note chiffrée serait indispensable, certains chefs de service lors de l'entretien l'évoque à peine ou vraiment en tout dernier à la fin des fois avec une certaine gêne, Nous voudrions rappeler que la note chiffrée influe sur la carrière des agents (notamment des agents de la catégorie C ) et nous continuons à nous étonner que les chefs de services se croient obligés de nier cette influence,

1 fois de plus, nombres de nos collègues ont compris (par sous-entendu ou directement) que les variations positives étaient majoritairement réservées pour les candidats à la liste d'aptitude, Question lors de l'entretien : postulez-vous ? Aucune question sur les concours,

On l'avait dit l'année dernière , l'année d'avant aussi d'ailleurs : rien n'a changé, L'année dernière, vous nous aviez indiqué que toutes les étapes de la notation étaient nécessaires et importantes, hors la commission d'harmonisation a eu lieu avant les entretiens d'évaluation, Ou est le respect des étapes ? Quid du dialogue de notation (puisque la note chiffrée est 1 des 2 éléments de cette notation) et que tout est décidé , ficelé d'avance et donc non discutable,, et donc non négociable, On ne peut guère parler de transparence,

Lors de l'entretien ,certains agents se sont même entendu dire par le chef de service : « Faites appel, je vous soutiendrais, » Le contingentement n'explique pas tout,, Ne peuvent-ils pas prendre leurs responsabilités et ne pas renvoyer la décision à la CAP,

Plusieurs constats sur le dialogue :

-Comment peut-on imaginer une discussion ouverte lors de l'entretien (durée entre 10 minutes et 1 heure) alors que le dialogue est inexistant tout au long de l'année ?

-L'entretien étant un exercice stéréotypé et convenu, il n'y a rien de spontané , Il ne peut être qu'unilatéral puisqu'il n'existe pas d'égalité entre les 2 personnes,

De plus , la plupart des chefs de service ne sont pas en capacité de tout entendre, il ne peut donc pas avoir d'échange de vues entre 2 personnes afin de trouver un terrain d'entente

L'entretien est individuel (comme la notation) mais systématiquement le chef de service oriente la conversation sur les collègues , voire sur la vie privée,

Cette année, il y a eu moins de promesses orales faites : tant mieux (on sait ce que cela donne lors du changement de chef de service,,,,certains en perdent même la mémoire mais ce n'était que de l'oral : problème de confiance ou plutôt de perte de confiance dans la hiérarchie), Ceci dit celles qui avaient été faites l'année dernière pour cette notation n'ont pas été tenues 1 fois de +,

Dans la fiche de notation, On remarque que pour bon nombre d'agents les appréciations sont toujours les mêmes quelque soit le chef de service ou même le service, Pourquoi ne reconnaît on pas les qualités des agents ? D'un dossier à l'autre Pour une phrase identique la signification est opposée, Comment s'y retrouver ?

BEUCOUP DE CONSTATS , PEU D'APPELS : QUELLE LECTURE PEUT-ON AVOIR DE CETTE ANNEE 2010 ? JE SAIS QUE NOUS N'AURONS PAS LA MEME, De bonnes statistiques pour vous, EN APPARENCE des agents satisfaits de leur conditions de travail et de leur reconnaissance, MAIS ALORS POURQUOI DE + EN + D'AGENTS EN SOUFFRANCE au travail (le médecin de prévention était assez alarmiste lors de son rapport),

Se pose la problématique du rapport après appel !!!



L'appel est un droit et fait parti intégrante du système de notation, Le chef de service ne devrait pas le ressentir comme un affront personnel (problème d'indicateurs ,de statistiques ,de stress,etc,,) Certains agents ne veulent plus faire appel de peur que leur dossier ne prennent des proportions démesurées, par crainte d'être pénalisés par la suite, d'autres souhaiteraient que leurs dossier partent directement en CAPN et ne soient pas instruit localement,,

Les réponses fermées ( stéréotypées) sur tous les dossiers (certainement fournis par la centrale) ne servent à rien (à faire du texte mais ne répondent aucunement à la demande de l'agent ) C'est la généralité le rappel de la procédure de notation, Des photocopies de l'instruction suffiraient,, Ce n'est pas le peine non plus de reprendre mot à mot la demande de l'agent puisqu'elle celle-ci est jointe,

Le rapport en lui-même( dossier individuel de l'agent ) se résume la plupart du temps à peau de chagrin, manque d'arguments, manque de convictions, obligations de trouver des réserves,

LE CONSTAT GLOBAL EST CELUI DU MANQUE CRUEL D'ÉCHANGE ENTRE LES AGENTS ET LEUR HIERARCHIE,