



Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

Compte-rendu CAPL n°2 recours notations - 30 juin 2016

Après lecture des déclarations liminaires (cf recto celle de FO), l'ordre du jour a été développé de la façon suivante :

Recours de notation des agents B

2 recours hiérarchiques sur la gestion 2015 contre 6 sur la gestion 2014.

- 1 rejet total.
- 1 rejet partiel analysé lors de cette CAPL.

Le dossier évoqué a obtenu une évolution positive du tableau synoptique. Seule la parité administrative a voté « pour » ces modifications.

F.O.-DGFIP s'est positionné « **contre** ».

Au regret de la direction, aucune demande d'entretien avec l'autorité hiérarchique n'a été sollicité.

Pour mémoire : le recours peut être fait soit par écrit, soit en demandant un entretien à l'autorité hiérarchique. Cet entretien n'est pas obligatoire, il doit être sollicité par l'agent mais n'est pas systématiquement accordé par l'administration.

La réserve de bonification

La direction précise que le quota de réserve a diminué :

- 1 bonification de 1 mois
- 1 bonification de 2 mois

Questions diverses

Qu'advient-il du quota de réserves ? La direction avoue « sincèrement » ne pas savoir.

Vos représentants en CAPL :

- Nadine PERROTEL, titulaire	SIP Le Mans Est	tel : 02.43.83.81.86
- Angélique DESPONTS, suppléante	SIE Le Mans Sud	tel : 02.43.83.85.67

Déclaration liminaire CAPL n°2 recours notations - 30 juin 2016

Monsieur le Président,

Cette CAPL se tient dans un contexte de mise en place de PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations).

Dans ce cadre, une cadence unique d'avancement reposant par défaut sur la seule ancienneté de service va se mettre en place. Cette mesure est assortie de la « possibilité d'introduire un dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon », de manière très limitée.

Pour **F.O.-DGFIP**, il s'agit en fait d'une véritable escroquerie. Dans son contexte actuel, l'évaluation et son corollaire (le gain de mois à l'avancement) était un enjeu primordial pour tous les agents, seule bouffée d'oxygène en matière de rémunération dans cette période d'austérité.

Cependant, loin de nous de défendre le système actuel d'évaluation, bien au contraire nous le combattons et le condamnons !

F.O.-DGFIP exige l'abrogation du décret de la Fonction Publique du 28 juillet 2010 instituant la suppression de la note chiffrée et revendique un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec rétablissement de la note chiffrée afin que chacun puisse se situer, mais sans contingentement des réductions d'ancienneté ;

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, introduit une compétition malsaine entre les agents et entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière ;

F.O.-DGFIP condamne l'absence d'évaluation pour les agents présents moins de 180 jours par année d'activité évaluée ;

F.O.-DGFIP condamne la procédure obligatoire de recours préalable auprès de l'autorité hiérarchique. Cette procédure reste dissuasive et constitue toujours un véritable parcours du combattant. Elle explique un nombre de requêtes qui reste faible ;

F.O.-DGFIP exige que les réserves prévues pour une année soient distribués en totalité, tant au niveau local qu'au niveau national. Pour **F.O.-DGFIP**, les objectifs sont atteints grâce à l'implication et à la conscience professionnelle de toute une équipe.

En conclusion, **F.O.-DGFIP** pense que ce système d'évaluation basé sur des quotas budgétaires, est source d'individualisme, participe à la dégradation des conditions de travail, à la démotivation des agents, à la détérioration des relations entre eux et conduit un peu plus à la paupérisation des agents.