

Compte rendu de la CAPL N° 3 de REVISION DE NOTES des 16, 17, 19 septembre 2013

La CAPL n° 3 s'est déroulée sur 3 jours pour examiner 44 dossiers répartis en 11 dossiers de collègues de la filière gestion publique et 33 dossiers pour la filière fiscale. La réserve à répartir était de 36 réductions d'un mois et 6 de 2 mois.

Le Président de la CAPL N°3 a donné des éléments de l'évaluation.

1 640 collègues de catégories C ont été évalués, 58 collègues ont refusé de participer à l'entretien d'évaluation. 8 mentions d'alerte ont été distribuées dont 2 pour des échelons terminaux.

73 recours hiérarchiques ont été présentés. 23 sur les rubriques littérales, 16 sur les bonifications et 24 sur l'ensemble de l'évaluation.

3 requêtes ont été totalement satisfaites, 24 ont subi un rejet partiel de leur demande et 46 recours hiérarchiques ont été totalement rejetés.

Nous avons lu notre liminaire (ci jointe).

A l'issue des travaux de la CAPL N°3,
sur les appréciations et le tableau synoptique

9 dossiers ont obtenu satisfaction totale,

20 dossiers ont été satisfaits partiellement,

8 dossiers ont été rejetés.

Sur les bonifications

4 réductions de deux mois ont été distribuées et 12 de un mois.

Pour information les deux dossiers qui ont été défendus par la délégation FO DGFIP ont obtenu satisfaction.

o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o

LIMINAIRE AUX CAPL N° 2 ET 3 : RECOURS EN REVISION D'EVALUATION

Le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 a modifié les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat en supprimant l'évaluation-notation-avancement, système imparfait qui était déjà fortement critiqué par Force ouvrière.

La notation chiffrée a disparu et l'entretien d'évaluation a été remplacé par un entretien professionnel des agents des finances publiques dès cette année.

Disparition de la notation chiffrée ne signifie pas disparition des réductions ou des majorations d'ancienneté attribuées en fonction de la manière de servir.

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.

En revanche à l'issue de plusieurs exercices d'entretien professionnel et donc d'attribution de réduction d'ancienneté non liées à une note, il deviendra impossible de déterminer pour chacun la moindre valeur relative.

C'est pourquoi 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.

FO DGFIP exige 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.

Alors qu'il n'y a pas de droit acquis à la reconduction de la réduction d'ancienneté et que la rotation mécanique est proscrite par l'instruction, on constate des pratiques contraires à la DRFIP Paris.

Par ailleurs, dans le contexte de suppressions d'emplois et d'aggravation des conditions de travail, les objectifs fixés par la hiérarchie ne sont pas toujours réalistes et compatibles avec les moyens existants. Il est nécessaire de constater que la gestion par la performance n'est pas adaptée au service public.

Dans la mesure où les suppressions d'emplois successives ont fini par retirer toutes marges de manœuvre en terme d'organisation de 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 collaborateur 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 ?

Le contingentement du capital mois est partiellement responsable de cette situation. Dans le nouveau système, d'avantage de collègues pourront être servis chaque année, mais quel sera le ressenti des 30% de collègues qui ne bénéficieront d'aucune réduction ?

Pour FO DGFIP, il n'y a de résultats que collectifs et d'atteinte des objectifs possibles qu'à travers l'implication de toute une équipe. Il n'est donc pas nécessaire pour pouvoir satisfaire la totalité des agents de s'entêter à mettre en adéquation, la qualité des appréciations avec la valorisation accordée telle que ce fut le cas depuis la mise en place de la précédente réforme.

Humilier et déstabiliser inutilement ses collaborateurs ne peut en aucun cas être source de motivation, d'autant que la suppression de la note chiffrée risque d'aggraver les incompréhensions.

Cette réforme n'est en aucun cas destinée à favoriser l'expression des agents puisque les évaluateurs sont invités par l'instruction à préparer le compte rendu de l'entretien avant même qu'il ait eu lieu.

La procédure de recours est un véritable parcours du combattant.

La condition du recours hiérarchique préalable, dont l'absence rend tout recours en CAPL irrecevable, complique en effet la démarche. La durée de 15 jours ne peut pas suffire pour pouvoir prendre conseil auprès d'un élu en cap ou tout simplement réfléchir et rédiger son recours. Par ailleurs, le délai de saisine de la CAPL et de la CAPN est raccourci alors même que le statut général n'a pas été modifié en ce sens.

Pour FO DGFIP c'est une fois de plus un élément de déstabilisation et cela ne peut que nuire aux agents et au service public.



BULLETIN D'ADHESION

NOM : PRENOM :

GRADE :

AFFECTATION :

déclare vouloir adhérer au Syndicat **FORCE OUVRIERE FINANCES PUBLIQUES**

Fait à le
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale est déductible du montant de l'impôt sur le revenu