

Les CAPL « appels de notation » se sont réunies les 11 et 14 juin 2012.

17 collègues ont fait appel de leur note chiffrée ou (et) de leur appréciation littérale (4 A , 6 B et 7 C) soit la moitié en nombre par rapport aux années précédentes.

Les explications concernant la réduction du nombre des appels peuvent être diverses (collègues désabusés par un système d'attribution de mois contingentés, chefs de services attribuant les variations de note (donc de mois) par alternance entre les agents d'un même service alors que la notation est annuelle, appréciation littérale lissée en amont par les chefs de services...).

Au-delà des explications possibles et discutables, ces CAPL sont les dernières qui ont eu à examiner des appels sur des notes chiffrées.

Depuis les décrets de 1946 et 1959 mettant en place le statut général de la Fonction Publique, les fonctionnaires étaient notés compte tenu d'une moyenne nationale permettant à l'agent de situer sa progression et s'intégrant dans son déroulement de carrière.

Le décret 2002 qui a instauré l'entretien individuel a mis en place une note décrochée de tout moyenne nationale et variant avec l'attribution de mois contingentés (+ 0,06 (3mois) pour 20 % des agents, +0,02 (1 mois) pour 30 % des agents et 50 % des agents restant à la note pivot sans attribution de variation positive.

Le décret du 28 juillet 2010, crée l'entretien professionnel qui se substitue à la notation et à l'évaluation mises en place en 2002. C'est à partir de 2013 (gestion 2012) les agents de la DGFIP ne seront plus notés. Cet entretien professionnel, ouvre plus encore la voie de l'individualisation.

L'administration, en même temps qu'elle met en œuvre ses contre réformes, met en place de nouvelles règles de gestion des agents du fait de l'insuffisance des emplois dans les services et en les positionnant en concurrents des uns des autres. Les chefs de service sont devenus des « managers » chargés de la mise en œuvre des objectifs établis dans le cadre des réformes successives.

Dans des services fusionnés, avec des agents contraints à la polyvalence, l'entretien professionnel sera donc un instrument redoutable dans les mains des directeurs et dans celles des chefs de services ; l'individualisation les rapports agents / administration va accentuer la pression sur ces derniers,

Lors de l'entretien professionnel, il ne s'agira pas de tirer le bilan des difficultés rencontrées du fait du manque de temps pour les agents complètement absorbés par de nombreuses tâches et dont le nombre diminue chaque année. ;Il s'agira, pour le directeur et les chefs de service, de diriger les agents pour réaliser les objectifs prioritaires parmi la masse des tâches à accomplir.

Lors des réunions nationales, la Direction Générale a présenté aux organisations syndicales les modalités suivantes :

- *La disparition de la note chiffrée,*
- *L'évaluateur serait le responsable de l'unité administrative de catégorie A (A ou A+),*
- *Le compte rendu de l'entretien, signé par l'évaluateur, serait visé par le supérieur hiérarchique de l'évaluateur*
- *La fiche d'entretien ne comporterait que des appréciations littérales*
- *Une nouvelle répartition du quota des bonifications : 10 % d'agents à 3 mois, 10 % d'agents à 2 mois et 40 % d'agents à 1 mois, le nombre de mois (90 mois pour 100 agents) restant le même,*
- *En matière de recours : un premier recours auprès du supérieur hiérarchique de l'évaluateur, obligatoire avant de pouvoir saisir la CAP compétente,*
- *La demande de révision du compte rendu de l'entretien serait uniquement possible devant la CAP locale sous réserve du recours hiérarchique préalable, avec une simple possibilité d'évocation en CAP nationale*

Le DG prévoit une nouvelle réunion avec les Syndicats nationaux début septembre 2012

F.O.-DGFIP n'accepte pas que le système des quotas reste en place : la nouvelle répartition, avec un nombre de mois à répartir, ne change rien au problème de la non-reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents !

Alors que la procédure d'appel « amiable » sans communication aux représentants des personnels est un danger, F.O.-DGFIP revendique que les CAP, locales et nationales, soient de pleine compétence pour les recours.

FO dénonce les dangers

-d'une contractualisation individuelle liée aux aspects arbitraires de la définition d'objectifs et d'appréciation des résultats,

- de mettre en exergue une rémunération au mérite,

- des tableaux d'avancement établis en tenant compte de l'évaluation

FO s'élève contre l'affaiblissement du rôle et des compétences des CAP.

La nouvelle **prime de fonctions et de résultats**, la **PFR**, qui est entrée en application dans tous les ministères, s'articulera avec la mise en place de l'entretien professionnel.

C'est le moyen pour l'administration de faire de la PFR un « véritable levier de la politique de gestion des ressources humaines et d'incitation à la performance des agents ».

Fonder un service public sur l'individualisation, la concurrence, la déréglementation correspond tout à fait à l'objectif fixé par le gouvernement en matière

de RGPP : destruction / privatisation du service public républicain.

L'enjeu principal de toutes ces réformes liées à la RGPP est de procéder aux suppressions de personnels dans les services publics, et d'accentuer la pression sur les agents.

Ainsi, **la loi mobilité et parcours professionnels** constitue un outil majeur de GRH pour l'administration dans le cadre des restructurations **en lien avec l'entretien professionnel** (article 35 de la loi du 3 août 2009)

Pour Force Ouvrière, la « valorisation des parcours professionnels » et en opposition aux articles 7 et suivants du décret de 2010, passe par une revalorisation des carrières dans le cadre de la grille indiciaire et par l'augmentation du point d'indice.

Les mois de réduction d'ancienneté institués par le décret de 2002 et confirmé par le décret de 2010, la prime liée aux résultats individuels, s'adosent à l'évaluation des agents, que nous avons toujours combattue,

Par ailleurs, nous avons dénoncé cette politique de création de nouvelles primes qui seront financées par des suppressions de postes de fonctionnaires.

FORCE OUVRIERE ne peut accepter cette logique qui n'a pour but essentiel que de limiter la dépense publique statutaire (traitement brut) au profit d'une part aléatoire et principalement liée à la rentabilité.

F.O.-DGFIP

- **exige l'abrogation du décret du 28 juillet 2010 qui institue la suppression de la notation chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.**
- **affirme son attachement au principe de la notation chiffrée dans le respect du Statut Général et seul élément objectif permettant aux agents d'un même grade et même échelon de se situer.**

FO dénonce la volonté gouvernementale de réduire les possibilités de recours et d'en arriver, par ce biais, à un avancement et une rémunération au mérite fondée sur l'arbitraire.

En conséquence, F.O.-DGFIP exige le maintien de la notation chiffrée et le retour aux dispositions du décret de 1959.

FORCE OUVRIÈRE revendique l'abrogation

- **de la PFR**
- **de la loi sur la mobilité**

Avec les agents, FO DGFIP 85 exige l'arrêt des suppressions d'emplois, des réorganisations et restructurations de services et le maintien de toutes les missions. Il en va de la santé des agents !