



## **CAPL des 14,16 et 20 juin 2011**

### **APPELS DE NOTATION**

### **DÉCLARATION LIMINAIRE**

Monsieur le Président,

FORCE OUVRIERE continue d'expliquer et d'exprimer son opposition au décret de 2002 qui a mis en place l'actuelle notation et l'entretien d'évaluation et qui réformait le système de notation issu du décret de 1959.

F.O. avait pris clairement position contre un projet qui mettait en danger le maintien des règles et des critères nationaux de gestion des personnels.

L'entretien d'évaluation instauré par ce décret constitue la clé de voûte de cette réforme. Il établit l'individualisation des rapports entre l'administration et les agents en les mettant en concurrence par le mérite et la performance.

Le décret de 2007, repris par 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. Toute référence à la note chiffrée va disparaître.

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

Nous pouvons constater que les chefs de services sont des « managers » chargés de la mise en œuvre des objectifs établis dans le cadre des réformes successives.

Concernant la notation, dans les rapports rédigés par les chefs de services en réponse aux requêtes formulées par les agents qui demandent la révision des appréciations et de la notation, les appréciations qu'ils portent pouvant aller jusqu'au mépris du travail accompli par l'agent, ne sont en fait que le produit de cette orientation donnée à leur fonction managériale liée à la nouvelle « culture du résultat » et au respect des indicateurs.

Dans des services fusionnés, avec des agents contraints à la polyvalence, l'entretien professionnel sera donc un instrument redoutable dans vos mains et dans celles des chefs de services afin d'individualiser les rapports agents / administration et accentuer la pression sur eux.

Il ne s'agira pas de tirer le bilan des difficultés rencontrées du fait du manque de temps pour les agents, dont le nombre diminue chaque année et complètement absorbés par de nombreuses tâches. 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.

Les décrets de 2007 et de 2010, qui instituent l'entretien professionnel, ouvrent plus encore la voie de l'individualisation qui vise à générer un esprit de « compétition » entre les agents de moins en moins nombreux du fait des suppressions d'emplois.

C'est aussi une page d'histoire qui se tourne : à partir de janvier 2012 ( 2013 pour la DGFIP) les fonctionnaires de l'Etat ne seront plus notés comme c'était le cas depuis 1946.

Lors du groupe de travail sur l'évaluation - notation des agents de la DGFIP qui s'est tenu le 13 septembre 2010, la Direction Générale a présenté les propositions 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 appel « amiable » 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 avec une simple possibilité d'évocation en CAP nationale.*

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'oppose à la déconcentration des règles de gestion des personnels associée à la déconcentration/globalisation des crédits dans le cadre de la LOLF

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

La nouvelle **prime de fonctions et de résultats**, la **PFR**, entre en application dans tous les ministères et 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 ».

Cette **PFR** comprendra deux parts cumulables et modulables :

- une part liée aux fonctions exercées,
- une part liée aux résultats individuels.

Concernant les voies de recours, celles-ci ne pourront porter que sur le compte-rendu de l'entretien professionnel. En aucun cas sur le montant de la prime liée aux résultats.

La PFR ne sera pas sans conséquence sur la mobilité des agents.

En effet la cotation des postes pour définir le montant de la part « Fonction » risque fort d'obliger les agents à faire des choix entre la carrière et la vie familiale et ce quelle que soit l'ancienneté.

En fait les agents ne postuleront plus sur un poste correspondant à leur grade comme le veut la gestion statutaire des corps de fonctionnaires, mais sur un emploi « à profil ».

Les effets seront sans commune mesure sur le droit à mutation surtout quand on voit le poids de cette part « Fonction » dans le montant de la PFR pour les catégories où les agents sont les plus nombreux.

Cette mise en place de la PFR ne sera pas non plus sans conséquence sur les promotions. En effet, au delà de l'attractivité de la prime, certains agents rechercheront des affectations sur des postes qui, selon leur cotation, leur permettront un accès plus rapide aux promotions de grade ou de corps.

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** tombe à pic pour mettre en œuvre la PFR, outil majeur de GRH pour l'administration dans le cadre des restructurations.

FORCE OUVRIERE affirme que ce système pernicieux mis en place par l'Etat va lui permettre de se défausser sur les fonctionnaires (qui se paieront au final leurs propres augmentations) en contournant le salaire indiciaire. Principalement la partie au « mérite » : en effet, l'augmentation d'un agent se fera au détriment d'un autre, puisque les enveloppes sont fermées.

FO dénonce ces revalorisations de rémunération qui se font principalement sur le dos de l'emploi public, comme l'affichent sans vergogne certains membres du gouvernement.

**Pour Force Ouvrière, la valorisation des parcours professionnels passe par une refonte totale de la grille indiciaire et par l'augmentation du point d'indice.**

**La prime liée aux résultats individuels, s'adosse 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 des décrets de novembre 2007 et 2010 qui instituent à terme 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 une rémunération au mérite fondée sur l'arbitraire et exige la garantie pour tous d'un véritable recours devant les CAP.***

***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 l'ensemble des agents et des organisations syndicales, FORCE OUVRIERE revendique :**

- L'arrêt immédiat des suppressions d'emplois**
- La création d'emplois statutaires.**