

Ceux qui vivent sont ceux qui luttent." (Victor Hugo)



L'in **FO** 89

"Qui ne participe pas à la lutte participe à la défaite" (Berthold Brecht)

NOTATION- EVALUATION

Le Directeur Départemental convoque l'ensemble des agents pour présenter la suppression de la notation et la mise en place de l'évaluation. Cette nouvelle procédure est l'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État modifié.

Le Congrès National de FO DGFIP, en octobre 2010, avait condamné ce texte. Il en demandait l'abrogation du décret et revendiquait un 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 et refusait une évaluation basée uniquement sur la politique d'objectifs.

La note chiffrée est supprimée. Ainsi à l'issue de plusieurs exercices d'entretien professionnel et donc d'attribution de réductions d'ancienneté non liées à une note, il deviendra impossible de déterminer pour chacun la moindre valeur relative (comment établir ensuite des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude).

Il est indiqué dans le texte que l'évaluateur doit préparer l'entretien, et entre autre le compte rendu de celui-ci (*d'une réunion qui n'a pas encore eu lieu ?*). **C'est dire quelle place est laissée à l'agent pour faire valoir son point de vue !**

L'entretien en lui même ne diffère pas vraiment de l'entretien d'évaluation tel que nous le connaissons.

Toutefois les agents d'encadrement (A non notateurs, B responsables d'une cellule) peuvent être associés à la préparation des entretiens et formulent **obligatoirement** (à l'aide d'une fiche qui sera remise à l'agent) des éléments préparatoires au compte rendu, sans pouvoir participer à l'entretien. *Bonjour l'ambiance par la suite.*

Il existe 3 niveaux de réductions d'ancienneté :

- **1 mois** : agent ayant rendu de grand services - 50 % des agents pouvant consommer.
- **2 mois** : agent ayant rendu d'excellents services - 20 % des agents pouvant consommer.
- **3 mois** : agent ayant rendu des services exceptionnels – attribués de manière tout à fait exceptionnelle, l'ajustement se faisant sur le nombre de bénéficiaires qui diminue d'autant.

Il n'y a pas de droit acquis à la reconduction de la réduction d'ancienneté et la rotation mécanique est proscrite.

F
O
-
D
G
F
I
P
8
9
I
N
F
O

Les objectifs sont fixés pour l'année N et doivent être de préférence qualitatifs, limités en nombre et clairement définis. En outre, ils doivent être réalistes et compatibles avec les moyens.

Pour **F.O.-DGFIP**, il ne saurait être question pour les agents de se faire piéger lors de l'entretien professionnel en négociant des objectifs. Certes l'agent peut faire valoir son point de vue mais, en dernier lieu, c'est bien au supérieur hiérarchique, et à lui seul, qu'il revient de fixer les objectifs.

Par ailleurs, les suppressions d'emplois rendent la fixation des objectifs beaucoup plus délicate car se posera à chaque fois la question des moyens. À l'heure où chaque agent subit plus qu'il ne gère des conditions de travail toujours plus difficile et en l'absence de véritables marges de manœuvre, **il est nécessaire de constater que la gestion par la performance n'est pas adaptée au service public.**

Le texte prévoit aussi l'instauration d'un recours hiérarchique qui laisserait **l'agent discuter seul** de la révision de sa bonification avec le notateur de 2^{ème} niveau (le chef de pôle par exemple) contournant les représentants élus du personnel, les CAP n'intervenant qu'ultérieurement.

À première vue, cette nouvelle réforme de l'évaluation des fonctionnaires de l'Etat ne comporte que peu de changements au moins sur la conduite et le contenu de l'entretien.

En revanche, la procédure de recours se trouve profondément modifiée et singulièrement compliquée.

Par ailleurs le pilotage par la performance et l'évaluation au travers des résultats obtenus par rapport aux objectifs assignés a créé une compétition malsaine entre les collègues et abouti à une ambiance délétère dans les services.

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

Pour F.O.-DGFIP, il n'y a de résultats que collectifs et d'atteinte des objectifs possibles qu'à travers l'implication de toute une équipe. Si la DGFIP a globalement atteint ses objectifs, c'est bien grâce à la conscience professionnelle de l'ensemble des agents.

En outre comment, expliquer à un collaborateur qui n'a pas démerité par rapport à l'année précédente qu'il n'est pas possible de le valoriser à nouveau car il faut en valoriser d'autres ?

Dans l'ancien système le contingentement du capital mois est partiellement responsable de cette situation. Dans le nouveau système davantage de collègues pourront être servis chaque année mais quel sera le ressenti des 30 % de collègues qui ne bénéficieront d'aucune réduction ? Pour autant, ne pas se rendre à l'entretien n'empêchera pas l'évaluation. C'est pourquoi, **F.O.-DGFIP** n'appellera pas au boycott de l'entretien. Cela relève d'une démarche individuelle et risque à terme de compliquer le recours pour ceux qui souhaiteraient en formuler un.

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 peut ne 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 (le délai de recours face à une décision administrative est toujours de 2 mois)..

FO DGFIP 89 invite ceux d'entre vous qui rencontreraient des difficultés à se mettre en rapport avec les militants du Syndicat et ses élus en CAP qui seront à votre disposition pour vous aider dans toute démarche de recours éventuelle. Un dossier complet figurera dans quelques jours sur le site départemental. <http://www.fo-dgfip-sd.fr/089/>