



## **DÉCLARATION LIMINAIRE CAPL NOTATION 2010**

**Monsieur le Président,**

La CGT Finances Publiques, née de la réunion du SNADGI et du SNT, a été fondée en mai 2010 à l'issue de son Congrès dans un contexte très conflictuel avec la DGFIP. Les missions publiques, les conditions de vie au travail des agents, les droits et garanties collectives, l'emploi, les salaires sont au cœur de ses exigences revendicatives.

Nous ne développerons pas dans le cadre de cette CAPL de notation le contexte général de la crise dans notre pays et de ses conséquences sur les salariés; nous avons d'autres occasions de nous exprimer sur ces points. Cependant, nous tenons à souligner le degré très important de mobilisation des agents de la DGFIP depuis le début de l'année 2010.

A la DGFIP du Morbihan, la dernière journée de grève et de manifestations du 27 mai dernier a rassemblé 48,39% d'agents dans la filière fiscale et 33,17% dans la filière gestion publique. Des milliers de manifestants ont défilé dans les rues de Lorient, Vannes, Pontivy et Belle-Île pour défendre leurs revendications sur l'emploi, les salaires et les retraites. Si le gouvernement ignore ou minore la signification de cette journée de mobilisation, il prend le risque d'un conflit de plus grande ampleur.

Nous sommes présents aujourd'hui pour défendre des collègues qui contestent leur notation.

Cet exercice se fait dans un ressenti d'injustice et d'inégalité accentuées. Pour critiquer cette mécanique, que nous analysons comme opposée à une juste appréciation du travail et des qualités mises en œuvre par les agents, nous continuons à encourager le boycott de l'entretien d'évaluation. Nous ne pouvons croire que l'entretien d'évaluation serait un moment de grâce qui, tout d'un coup, balayerait les logiques qui prévalent tout au long de l'année. L'entretien est bel et bien l'exercice d'un rapport hiérarchique mêlant procédure de notation et fixation d'objectifs « qualitatifs », qui ne saurait s'écarter d'orientations qui se révèlent destructrices pour les missions et les agents.

La CGT Finances Publiques se prononce contre tout système d'évaluation/notation tel que mis en place par le décret du 30 avril 2002, encore aggravé par le décret du 17 septembre 2007. La CGT revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Elle revendique une notation de carrière reposant sur une

note chiffrée et une appréciation littérale, deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence. L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes. La CGT exige la suppression de ce contingentement.

Le taux de boycott de l'entretien d'évaluation est en diminution par rapport aux années précédentes, tout comme le nombre d'appels dans le Morbihan (26 en 2010 contre 35 en 2009). Ce serait se leurrer gravement que de l'interpréter comme une acceptation du système, la réalité est davantage à l'intégration, par les agents et la hiérarchie, du principe de rotation des majorations. Ce constat démontre, de plus, encore cette année, la démotivation et l'écoeurement des agents.

Ce système de notation est une régression par rapport au système imparfait qui existait avant le décret de 2002. Pratiquement et mathématiquement, il limite les rythmes de prises d'échelon. Il impacte l'évolution de la rémunération et aussi le niveau de retraite des agents. De ce point de vue, il diminue le pouvoir d'achat des agents déjà mis à mal par le recul constant depuis 20 ans de la valeur du point d'indice.

Il introduit de plus une logique d'objectifs et de résultats qui est en opposition avec celle du service rendu au public. Cette notion relève de l'entreprise privée et est contraire à l'intérêt commun par définition. Nous avons déjà dénoncé cette incohérence pour les dangers qu'elle induit.

Aujourd'hui, la réalité confirme malheureusement nos craintes et nos critiques. Pire encore, avec la prime de fonctions et de résultat (PFR), présentée comme un outil de simplification de la gestion des primes et indemnités, les Ministres veulent introduire le principe d'intéressement aux résultats pour rendre plus basse et plus flexible encore la rémunération des agents et ainsi instaurer la rémunération au mérite.

#### L'examen des appels nous amène à faire plusieurs constats d'ordre général:

- Le non-respect sur certains dossiers de la nécessité de rédiger clairement et lisiblement les appréciations littérales (4 critères obligatoires).
- Le contingentement pénalise des agents qui mériteraient d'être récompensés.
- Nous demandons par ailleurs la tenue d'un CTPD annuel comportant l'examen du bilan de la notation. Nous souhaitons connaître le nombre d'agents qui n'ont obtenu aucune majoration positive de leur note chiffrée depuis au moins 3 ans.
- Une demande, en application des règles prévues par l'instruction annuelle d'appel et de notation que le notateur dans son rapport réponde précisément aux arguments de l'agent sans parti-pris.

-A court d'arguments, les notateurs et la direction maintiennent que la note pivot est attribuée à un bon agent, dans la moyenne, normalement noté. En fait la démonstration mathématique prouve qu'il n'en est rien et que le nouveau système consacre une régression par rapport au précédent. En aucun cas la note pivot ne peut se comparer à la moyenne nationale antérieure, mais représente un recul important qui se traduit financièrement et peut être également pénalisant en cas de demande de mutation.

La procédure d'évaluation-notation actuelle participe directement au malaise qui se développe dans les services. Il est à la fois un outil de « management » et un outil de remise en cause d'une approche globale des missions. Dans un contexte de recul des garanties collectives, cette campagne de notation accroît la pression individuelle et génère l'incompréhension, un profond sentiment de dévalorisation et d'injustice chez les collègues.

Les dégâts sont déjà importants dans le Morbihan:

- Tension permanente dans les services
- Fort sentiment de dévalorisation de son travail
- Perte de repères et réorganisations incessantes

C'est dans ce contexte que se déroule la notation des agents à qui on demande toujours plus et sur qui s'exercent les pressions hiérarchiques les plus fortes. Vous devez en tenir compte dans le traitement des appels de notation, Monsieur le Président. Vous ne devez pas considérer que les chefs de service ont toujours raison mais entendre les arguments des agents. En clair, vous devez jouer le rôle d'arbitre qui vous est imparti dans cette CAP.

**Pour notre part, nous abordons ces CAP locales dans un état d'esprit à la fois combatif, respectueux des règles statutaires et dans l'intérêt des agents.**