



DÉCLARATION LIMINAIRE CAPL NOTATION 2011-FILIERE FISCALE

Madame, Monsieur le Président,

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.

L'action Fonction Publique du 31 mai dernier sur le pouvoir d'achat décliné à la DGFIP sur les emplois, les conditions de travail et les missions a connu de nombreux rassemblements dans tout le pays. Dans le Morbihan, seule la CGT Finances Publiques appelait à une journée de grève. Si les taux de grévistes sont relativement modestes, cet appel nous semblait nécessaire au regard de l'importance des revendications portées par les agents de la Fonction Publique et les Organisations Syndicales.

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 en plus d'un climat complètement dégradé dans les services. 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.

Le nombre d'appels de notation est en hausse cette année par rapport à 2010 (26 requêtes en 2010 contre 36 en 2011). C'est la conséquence du ras le bol des agents.

Les agents veulent être respectés et que leur travail et leurs efforts quotidiens soient reconnus.

Nous allons rappeler maintenant nos revendications.

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.

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)
- L'usage trop fréquent du copier-coller sur certains dossiers d'une année sur l'autre
- Le contingentement pénalise des agents qui mériteraient d'être récompensés
- 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 et qu'il ne soit pas fait référence au refus de participer à l'entretien d'évaluation.

- 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.

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, Madame, 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.

Vannes, le 7 juin 2011