



SECTION INDRE ET LOIRE

Tours le 20 septembre 2013

Compte rendu de la CAPL des A du 19 septembre 2013 Recours sur le compte-rendu de l'entretien professionnel

La CGT a été la seule organisation syndicale à prononcer une déclaration liminaire, dont voici le contenu :

« L'année 2012 est le premier exercice à se dérouler dans le cadre de l'entretien professionnel. Rappelons que cette réforme a été décidée sans qu'aucun bilan n'ait été tiré des différentes expérimentations menées précédemment. Dans les ministères économiques et financiers, plusieurs directions (administration centrale, douanes, INSEE) ont pourtant eu à essuyer les plâtres d'un système dangereux. Des demandes répétées ont été faites par notre syndicat national pour qu'un audit soit établi, au regard notamment des impacts de la réforme en termes de stress, de relations au travail, des critères servant à déterminer cette évaluation. Demandes qui ont été ignorées superbement par la Direction générale...

La CGT Finances Publiques continue de dénoncer cette réforme, qui s'inscrit dans la continuité de celle déjà menée en 2002, et où la logique est bien d'individualiser toujours plus les carrières et les rémunérations. Nous considérons que les fonctionnaires ont droit, dans le cadre d'une Fonction publique de carrière, à un avancement reposant sur des critères objectifs et universels d'appréciation de leurs mérites.

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

La CGT Finances Publiques revendique donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale, notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux, et avec des valorisations pour manière de servir pouvant être accordées hors de toute forme de contingentement.

Cette note chiffrée, qui a été supprimée, est pourtant fondamentale, parce qu'elle constituait une garantie collective pour les agents qui avaient ainsi un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et même échelon et pouvaient le cas échéant voir un recours aboutir sur des bases objectives.

Les différents systèmes mis en place jusqu'à présent n'ont jamais répondu à ces attentes. Pire, chaque réforme constitue une nouvelle attaque contre le Statut et accentue un peu plus les phénomènes d'individualisation : individualisation des carrières par les mécanismes sur l'avancement et les effets sur les promotions, mais également au sein des collectifs de travail, où le chacun pour soi crée tensions et animosités au point de casser les notions de solidarité, d'entraide et de coopération entre collègues.

L'évaluation mise en place au travers du décret de 2002 est vite apparue comme un moyen d'intégration aux nouvelles formes de Fonction publique engendrée par la LOLF :

la transformation d'une Fonction publique de carrière en une Fonction publique dont la gestion est conditionnée aux règles budgétaires.

Pour toutes ces raisons, la CGT Finances Publiques dénonce donc les orientations prises par la DGFIP. Elle condamne notamment le refus de cette dernière de profiter de la marge de manœuvre que lui offrait l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers.

Le débat sur l'évaluation du fonctionnaire doit être posé. Un fonctionnaire doit-il être évalué, dans le cadre d'un service public plus efficace et mieux géré ? Si oui, quels outils doivent être utilisés pour aider à l'évaluation ? Ne faut-il pas prendre en compte les conditions d'exercice des missions ? Ne faut-il pas définir des objectifs de qualité de service public et ne pas se limiter à des objectifs quantifiables ? Ne faudrait-il pas également définir des objectifs collectifs, au niveau de l'unité de travail, plus qu'individuels, afin de favoriser des notions de solidarité entre les collègues et favoriser les interventions des personnels ? La notion d'évaluation collective ne permettrait-elle pas une évaluation contradictoire des conditions d'exercice des missions hors de tout lien hiérarchique ?

Toutes ces questions, la DGFIP a refusé de les poser lors du passage au système de l'entretien professionnel, empêchant ainsi un débat essentiel qui aurait contribué à l'amélioration du rapport des agents à leur travail. »

Monsieur Grosskopf a indiqué partager notre souci d'une évaluation équitable des agents, permettant à la fois de respecter leurs droits et de valoriser les plus méritants, mais estime contrairement à nous que la réforme connue satisfait plutôt bien à cet objectif.

Bilan de l'évaluation 2012 :

	Évalués	Attribution 1 mois	Attribution 2 mois
Échelons à durée variable	92	45	17
Échelon terminal	22	11	4
Total	114	56	21

Les élus avaient à étudier trois recours présentés par des agents du département.

Vote pour le premier recours :

Proposition d'attribution d'un mois.

Unanimité pour.

Vote pour le deuxième recours :

Proposition de modification des appréciations sur les résultats obtenus, les objectifs assignés, l'appréciation littérale et le tableau synoptique.

CGT – Union SNUI SUD Solidaires - FO : Pour.

Pas d'attribution de mois, maintien d'une mention d'encouragement.

CGT – Union SNUI SUD Solidaires - FO : Abstention.

Vote pour le troisième recours :

Proposition de modification des appréciations sur les résultats obtenus, l'appréciation littérale et le tableau synoptique.

CGT – Union SNUI SUD Solidaires - FO : Pour.

Pas d'attribution de mois.

CGT – Union SNUI SUD Solidaires - FO : Abstention.

Les élu(e)s : Chantal ROBLET, Thierry DURIN, Nathalie VERGEZ-BERTHIER (expert)