

**COMPTE RENDU de la CAPL 2 du 6 octobre 2020
REVISION DE L'EVALUATION DES AGENTS B
ANNEE 2020 GESTION 2019**

DECLARATION LIMINAIRE DE CGT FINANCES PUBLIQUES

Le principe des recours a déjà été remis en cause par l'introduction du recours hiérarchique qui se fait en dehors de tout cadre paritaire. La suppression du recours au national préfigurait les atteintes actuelles aux acquis du paritarisme. Cela permet d'en mesurer très concrètement les dangers.

La direction locale devient juge et partie, c'est le règne de l'opacité, du fait du prince. L'examen au niveau national permettait d'avoir une vraie neutralité et une prise de hauteur dans l'examen des dossiers.

Cela contribue largement, avec la disparition de l'enjeu purement comptable, à la désaffection des recours. Il suffit de comparer les statistiques des années précédentes à celles de cette année pour constater une baisse significative des recours en autorité hiérarchique et des recours en CAPL .

Si le but était de décourager les agents de contester leur évaluation, il est pleinement atteint ! Pour la CGT nous maintenons que l'examen en CAPN est la seule garantie de l'examen des dossiers de manière impartiale et équitable.

Les représentants des personnels de la CGT Finances Publiques rappellent leur attachement à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit se faire au travers d'une évaluation / notation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du service public rendu et du travail réalisé. Ils dénoncent tous les systèmes de notation / évaluation liés au culte de la performance et à la réalisation d'objectifs fixés arbitrairement dans le cadre d'une politique marquée par les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail et de l'accomplissement des missions.

La CGT dénonce le renouveau, au sens macronien du terme, du dialogue social avec l'abrogation des instances où le dialogue social s'exerce.

En effet, le fait de supprimer les CAP et de fusionner les compétences des CT, CHSCT et questions relatives aux ressources humaines collectives est un véritable recul et ne constitue en rien une instance collective nouvelle. Il s'agit plutôt d'une instance fourre-tout où le but est de limiter les temps d'échanges et de permettre à l'administration de se montrer inflexible dans ses choix quand bien même ceux-ci sont générateurs d'injustices, de mal-être et sources d'incompréhensions.

En outre, c'est nier la légitimité des élus au regard des taux de participation aux élections professionnelles.

La déclinaison de la loi de prétendue «transformation de la fonction publique» au ministère des finances, et donc à la DGFIP, confirme nos pires craintes en matière de droits et garanties des agents: un cadre juridique réduit à sa plus simple expression et des lignes directrices ministérielles quinquennales.

On peut difficilement dénoncer un manque de cohérence sur ce sujet. En effet, à quoi serviraient des instances pour contrôler l'application de règles qui n'existent plus ?

Ces lignes directrices comprennent un volet généraliste de «pilotage des ressources humaines». On peut supposer que cela inclut l'évaluation, mais sans précision particulière. C'est donc l'incertitude la plus totale, et par conséquent, une in-sécurisation supplémentaire pour les agents de la DGFIP. Et la perspective d'un entretien obligatoire tous les cinq ans, autrement dit la généralisation des bilans de compétence, aggravé par

des durées maximales de séjour sur certains postes, n'est pas de nature à rassurer. Sans parler de la rémunération au mérite, toujours dans le paysage. La CGT vous pose donc la question : quel système d'évaluation ou de notation sera appliqué à la DGFIP en 2021 ?

COMPTE RENDU CAPL 2 DU 06 OCTOBRE 2020

Siégeaient : Nicole Barbier, Christoffer Saugnac.

À notre déclaration liminaire intersyndicale, la Direction n'a pas apporté de réponse. Les PV de la campagne précédente sont approuvés.

Présentation de la campagne 2019:

1308 agents ont été évalués pour l'année de gestion 2019 dont 566 cadres B.
6 refus d'entretien ont été enregistrés, dont 2 pour les B.
14 recours à l'autorité hiérarchique ont été déposés, dont 7 pour les B.
6 recours en CAPL ont été déposés, dont 3 pour les B.

Sur les 3 dossiers de recours présentés, 1 a été défendu par la CGT. Cette année nous avons ressenti une réelle écoute de la Direction. Les arguments avancés par les OS ont été pris en compte et ainsi un contrôleur a obtenu pleinement satisfaction, un autre a vu son appréciation générale modifiée.

Explication de vote : la CGT a voté « CONTRE » dès lors qu'un agent n'obtenait pas entière satisfaction sur l'ensemble de ses demandes.

LE COIN DU CAPISTE

ATTENTION : Dans la rubrique « aptitude à exercer des fonctions du corps supérieur » il est bon de préciser que la Direction encourage les notateurs à mettre « *aptitude en cours d'acquisition* » s'il n'arrive pas à projeter l'agent dans le grade supérieur. Ainsi une bonne évaluation de l'année ne garantit pas que l'aptitude à exercer des fonctions de corps supérieur est acquise. Il faut se distinguer des autres cadres B pour prétendre à la notion de « *aptitude acquise* »

Chaque année nous vous avons alerté sur l'importance de faire un recours en cas de désaccord sur votre évaluation (tableau synoptique et /ou appréciations littérales / avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur).

La Direction étant dans l'impossibilité de nous répondre sur le futur système d'évaluation (RIFSEEP?) ainsi que l'impact du confinement en 2020 la CGT reste extrêmement vigilante sur l'évolution de ce sujet.

Celle-ci peut avoir de lourdes conséquences sur votre carrière et bientôt peut-être sur votre rémunération !!!