



**CAPL n° 3 du 28/06/2019**

## **Demande de révision de l'évaluation des agents des Finances Publiques**

### **Déclaration liminaire**

L'heure est grave, la destruction de notre administration au cœur de la République, est en marche.

Ce macabre projet a enfin été dévoilé le 6 juin, pour la France entière, alors que la CGT FP était en congrès, encore une belle illustration du dialogue social à la DGFIP !

Celui-ci se caractérise par une diminution drastique des implantations de pleines compétences et par un nombre important de structures dites "vides" : antennes, MSAP, conseillers des collectivités locales, pouvant disparaître à tout moment en fonction du volume des suppressions d'emplois. Malheureusement le Vaucluse ne fait pas exception à la règle. Les chaises musicales pour les agents vont commencer.

Ce projet s'articule avec le Projet Dussopt Transformation de la fonction publique que la CGTFP84 combat fermement.

Il remet profondément en cause le rôle des CAPL en les vidant de leurs prérogatives et prônant la fusion des Comités Technique (CT) avec les CHS-CT.

Concernant l'entretien professionnel, la CGT rappelle son opposition à l'existence d'un recours obligatoire à l'autorité hiérarchique qui empiète sur les compétences des CAP Locales. La partialité et l'absence de transparence du déroulé de ces recours hiérarchiques rompent l'égalité de traitements des agents. De plus, cette opération rajoute un obstacle, complexifiant les démarches des collègues.

La CGT revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux. La notation de carrière doit reposer sur une note chiffrée et une appréciation littérale.

Quelques constats :

- Les réunions d'harmonisation ont été abandonnées en raison de la disparition des bonifications.
- Les évaluateurs ont été abandonnés sans réelles orientations en matière de conduite de l'entretien, à l'exception de la mise à disposition de pas à pas.
- La subjectivité induite par le processus d'évaluation ne peut qu'accroître les disparités entre collègues, services et missions.
- Les réponses des évaluateurs suite au recours des agents ont trop souvent été rédigées à charge.
- Les demandes de basculement des croix du tableau synoptique de « très bon » à « excellent », de la cotation d'« aptitude au corps supérieur » à « aptitude confirmée » sont presque systématiquement rejetées au motif que, selon la Direction, seul l'évaluateur, de par sa proximité, est seul à même de juger de la valeur des agents.

Force est de constater qu'à nouveau, la parole des évaluateurs a écrasé celle des agents. La fin d'un recours en CAPN prive encore plus l'agent d'une étude « objective » de son recours.

La CGT fait de la défense des agents sa priorité dans ce contexte plus que morbide.

Les élus CGT