Si l'on s'en tient à la volonté affichée de la DG, nous sommes convoqué.e.s aujourd'hui à un enterrement de première classe.

En effet, une fiche « égarée » (fiche n°4 annexée) dans les documents de travail du GT sur les droits syndicaux préconise la suppression des CAPN de recours de second niveau de l'entretien professionnel. Pour l'administration cette suppression : « comporte de nombreux avantages notamment en terme de simplification de procédures de gestion et d'allègement des charges de travail des gestionnaires RH ou encore de responsabilisation accrue du niveau local et de la redynamisation du dialogue social ».

Dans les faits, la fiche n°4 du GT droits syndicaux confère tous pouvoirs et toute latitude aux directeurs locaux et donc encore plus de facilité pour abonder dans le sens des évaluateurs de premier niveau et pour ne pas les déjuger.

Pour la CGT, cela constitue pour les agent.es un scandaleux déni du droit à la défense individuelle, aggravé par le renforcement du rôle du recours hiérarchique.

Cette nouvelle attaque fait suite à la réforme des mutations « au département ».

La CGT Finances Publiques l'affirme, la DG est en train de remettre les clés du pouvoir aux directeurs locaux, sans contrôle ni dialogue possible .

L'addition est lourde. Entre le RIFSEEP et la suppression du recours de second niveau en CAPN, les « saigneurs » locaux vont continuer à dépecer les droits des agent.es, les écarts de gestion et de jugement vont se multiplier.

Quid de l'égalité de traitement entre les agent.es de la fonction publique ?

Ces mesures vont accroître les écarts entre les femmes et les hommes, entre les personnels valides et les personnels en situation de handicap, entre ceux à temps plein et ceux à temps partiel, en un mot, entre les agent.es estampillés hautement rentables et les autres...

La CGT Finances Publiques exige la transparence sur les évaluations et sur les règles de gestion. Elle exige le retrait de la fiche n°4 !

Elle mettra tout en oeuvre, avec les agent.es pour faire progresser leurs droits par une vraie reconnaissance des qualifications et des qualités professionnelles, et ce, de façon égalitaire sur tout le territoire.

L'entretien professionnel s'inscrit aujourd'hui, dans le cadre d'un : « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables. Même si les besoins en formation et les perspectives de carrière sont évoqués, l'agent.e ne sait plus vraiment sur quoi il ou elle est évalué.e. L'évaluation individuelle n'a plus de sens, car elle se réalise sans lien avec le collectif de travail, les effectifs, les moyens, les évolutions et les objectifs du service, les difficultés rencontrées.

Comment ne pas y voir l'outil de management indispensable pour évaluer les agent.es sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes, à la polyvalence, à la mobilité (ou stabilité forcée « sauce » DGFIP). La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agent. es. Celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs (note chiffrée et appréciation littérale), avec la prise en compte de la dimension collective du travail, permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle. Bref, une notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agent.es entre eux. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels des collègues qui ne leur permet pas d'apprécier leur situation et leur évolution dans le collectif de travail.

.../...

suite pièce jointe

Colonne de droite publique: [En direct des CAP Nationales](#)

Public: [Archives CAP Entretien Professionnel](#)

[CAP B](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank