



Capl n°2 – 30 juin 2014

Madame la présidente,

Pour la CGT Finances Publiques, le système actuel de notation s'oppose à une juste appréciation du travail et des qualités mises en œuvre par les agents.

Aujourd'hui, en introduisant l'obligation du recours devant l'autorité hiérarchique, assortie de la possibilité pour les agents d'être reçus en entretien, avant de saisir la CAPL, l'administration a non seulement alourdi la procédure d'appel, y mettant ainsi un frein supplémentaire, mais elle a en outre largement remis en cause le rôle et la place des élu-es du personnel dans le cadre de la défense collective des agents. Pour toutes ces raisons, la CGT aurait souhaité que toutes les demandes réglées ou non en amont par le recours hiérarchique soient examinées lors de cette CAP.

Plus largement, pour la CGT, l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle, mais dans un cadre de travail collectif, et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, critères qui constituent bien souvent la seule motivation de rejet des demandes en « réparation » de nos collègues, sans preuve apportée par l'administration.

Elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs individuels alors que les objectifs sont en général collectifs du fait de la banalisation des tâches induites par la polyvalence forcée. 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 avancements. Pour cette raison, la CGT exige la suppression de ce contingentement.

Ce système de notation limite le rythme de prises d'échelon. Il impacte l'évolution de la rémunération et parfois 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.

Le système de notation introduit une logique d'objectifs et de résultats qui est en opposition avec celle du service public. Cette notion relève de l'entreprise privée et est contraire à l'intérêt commun.

Nous avons déjà dénoncé cette incohérence pour les dangers qu'elle induit :

- Tension permanente dans les services
- Fort sentiment de dévalorisation de son travail
- Perte de repères

Dans un contexte de suppressions massives d'emplois, la situation demande un investissement professionnel toujours plus important, sans presque aucune reconnaissance, notamment par la revalorisation des salaires.

Modestement, le rôle de cette CAPL est donc aussi de prendre en compte cette détérioration de la qualité de vie au travail et de mieux reconnaître, certes trop insuffisamment à notre goût, l'implication professionnelle de nos collègues.