



CAPL n° 1 du 28 juin 2017

Recours sur l'évaluation des inspecteurs

Compte-Rendu

La séance, présidée par M. Maizy, a débuté par la lecture de déclarations liminaires par les représentants Solidaires et CGT. Celle de la CGT n'a fait l'objet d'aucune réponse de la part du Président.

Règlement intérieur

Outre l'approbation d'un PV, l'ordre du jour comportait, avant l'examen des recours, l'adoption du nouveau règlement intérieur de la CAPL. Comme pour les autres CAPL et le CTL, ce texte prévoit la fin du remboursement des frais engagés par les suppléants pour assister aux réunions, ainsi que la réduction du volume d'autorisations d'absences accordé aux représentants pour la préparation et le compte-rendu de ces réunions.

Nous l'avons de nouveau largement dénoncé et les 3 organisations syndicales présentes ont unanimement voté contre, ce qui hélas n'empêchera pas ce nouveau règlement de s'appliquer dès la prochaine réunion.

La seule marge de manœuvre que s'accorde, et nous accorde, le DISI est de convoquer systématiquement sur la journée entière les réunions de la CAPL, ce qui nous permettra dans certains cas de bénéficier de plus de temps. Nous prenons acte de cet engagement non écrit, tout en faisant remarquer qu'il ne règlera pas le problème des CAPL dont l'ordre du jour occupait déjà une journée et dont la préparation était déjà difficile dans le cadre de l'ancien règlement. Ainsi pour la CAPL de liste d'aptitude (une trentaine de candidats chaque année), nous disposerons en tout d'une journée pour la préparation et le compte-rendu (contre deux jours auparavant).

Enfin le DISI réitère sa proposition d'associer les suppléants aux réunions via la visioconférence, nous ne considérons pas que cela permette de participer aux débats dans de bonnes conditions.

Recours sur l'évaluation

Trois recours ont été examinés lors de cette réunion, un quatrième, déposé trop tard pour cette réunion (mais parfaitement recevable), fera l'objet d'une nouvelle réunion.

Mme Cluzet informe les représentants qu'une réduction d'ancienneté de 1 mois a été gardée en réserve pour cette CAPL.

Un recours ne portait que sur l'attribution d'une réduction, un autre sur la valorisation et le compte rendu d'entretien, le dernier uniquement sur le compte-rendu.

Sans dévoiler le contenu des dossiers individuels, on peut tirer des débats quelques enseignements sur l'évolution de l'exercice d'évaluation et la vision qu'en a le Directeur.

Il apparaît tout d'abord que le tableau synoptique devient un élément très important avec la disparition prochaine des réductions d'ancienneté. Concernant ce tableau, le message du DISI est clair : il n'a pas vocation à évoluer tous les ans et automatiquement dans un sens positif. L'évaluation étant un exercice annuel, certaines croix peuvent tout à fait régresser d'une année sur l'autre. Enfin le niveau excellent n'est bien destiné qu'à distinguer l'excellence et ne devrait donc

concerner que très peu d'agents, « très bon » est donc déjà un marqueur très positif et dans bien des cas il faudra savoir apprécier le niveau « bon » comme tout à fait satisfaisant.

Corollaire : les recours portant sur le tableau synoptique devront apporter des arguments solides et ne pas reposer sur la seule auto-évaluation de l'agent.

Le directeur a par ailleurs insisté sur la nécessaire cohérence entre le tableau synoptique et l'appréciation générale.

Sur les appréciations littérales, beaucoup de discussions ont porté sur l'interprétation des phrases contestées. Là où l'agent voit une dévalorisation, la Direction affirme qu'il n'en est rien, et donc qu'il n'y a pas lieu de modifier le texte. Il faut noter que les deux agents concernés avaient tous deux refusé de participer à l'entretien professionnel. En portant le débat sur le terrain de l'interprétation et de l'incompréhension mutuelle, le DISI en profite pour souligner l'importance qu'il accorde à l'entretien, lequel doit permettre d'éviter ces incompréhensions. Il indique clairement que pour lui la participation à l'entretien permettrait d'éviter des recours qu'il juge infondés. Il ne conteste cependant pas le droit des agents à refuser l'entretien et la CGT est intervenue pour rappeler que ce choix ne doit en aucun cas peser sur l'évaluation.

À l'issue des débats :

— un agent obtient une réduction d'ancienneté de 1 mois,

— un agent obtient la réécriture d'une phrase, réécriture proposée par l'évaluateur lui-même

— un agent obtient, grâce à l'insistance des élus, la suppression d'une bribe de phrase jugée particulièrement négative et déplacée.

Prenant acte des avancées obtenues, la CGT a voté contre l'ensemble de ces propositions jugées insuffisantes car bien en deçà des demandes formulées dans les recours.

Complément suite à la CAPL du 12/07

Le 12 juillet était examiné un quatrième recours, qui était parvenu à la DISI trop tard pour la réunion du 28/06.

Toujours sans dévoiler le contenu du dossier individuel, on peut dire que les observations générales concernant la façon dont la Direction aborde l'exercice d'évaluation restent valables.

L'attachement de la Direction à la participation à l'entretien professionnel a notamment été réaffirmée. Cependant nous avons pu rappeler à cette occasion que le refus d'entretien n'a pas à être mentionné dans le CREP en dehors du seul cadre « Tenue de l'entretien ». Ainsi la mention « agent non présent à l'entretien » qui avait été abusivement employée dans plusieurs autres rubriques a pu être supprimée du compte-rendu.

La défense du dossier lors de cette CAPL a également montré son utilité par l'obtention de retouches positives dans l'appréciation générale ainsi que l'amélioration du tableau synoptique sur une croix qui passera de « moyen » à « bon ».

En conclusion...

Avec quatre recours examinés cette année, et des avancées obtenues sur tous les dossiers, l'exercice de la CAPL montre tout son intérêt. Nous encourageons les collègues à rester vigilants sur le contenu de leur évaluation qui peut être un élément important de l'évolution de leur carrière. N'hésitez pas à vous adresser dès la période des entretiens professionnels à vos représentants pour toute interrogation sur le processus et le contenu de l'évaluation.

Vos élus CGT à la CAPL n°1 (inspecteurs) de la DISI Sud-Ouest :

Laurent BANCON (ESI de Bordeaux Océan)

Rémi JEANNOT (ESI de Poitiers)



CAPL n°1 du 28/06/2017

Recours sur l'évaluation

Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

Cette réunion est la dernière à se tenir dans le cadre du règlement intérieur actuel. Comme dans d'autres instances, vous nous imposez en effet aujourd'hui l'adoption d'un nouveau règlement qui va nuire à notre représentativité en ne permettant plus aux suppléants de siéger dans de bonnes conditions. Ce règlement va en outre réduire drastiquement le temps qui nous est accordé pour étudier les dossiers des agents, préparer leur défense et leur rendre compte de nos interventions.

Nous avons déjà maintes fois dénoncé l'insuffisance de ces droits dans certaines situations, particulièrement dans le contexte DISI. Nous ne pouvons que déplorer votre application mécanique d'une décision de la DG qui ampute les droits de tous les agents et ne tient aucun compte des difficultés spécifiques des DISI.

Sans entrer dans le détail des dossiers étudiés aujourd'hui, nous tenons à souligner que c'est de loin cette catégorie A qui rassemble le plus grand nombre de recours sur l'évaluation déposés cette année à la DISI Sud-Ouest. Nous ne pouvons y voir le seul fruit du hasard. L'attente de reconnaissance est forte dans cette catégorie notamment chez ceux à qui l'on confie l'encadrement d'une équipe.

Chargés de responsabilités dont se délestent volontiers certains supérieurs, ils n'en ont pourtant pas, loin s'en faut, les compensations indemnitaires. Ceux qui sont positionnés comme encadrants ont ainsi bien du mal à voir le bénéfice de cette situation souvent difficile. Certes on peut leur faire miroiter une promotion future facilitée, mais au prix de quels sacrifices ?

Chargés parfois de faire appliquer, y compris à des collègues de même grade, des décisions auxquelles ils ne sont pas associés, et qu'ils subissent eux-mêmes, ils finissent par être à la fois le marteau et l'enclume.

Cette situation intenable, source de souffrance, les expose de surcroît à des reproches faciles en cas de désaccord avec la hiérarchie. L'expression de ces reproches dans le cadre de l'évaluation devient alors la pire des sanctions puisqu'elle vient obérer leur seul espoir de reconnaissance professionnelle.

Plus généralement, encadrant ou pas, on remarque que l'évaluation est souvent l'occasion d'exprimer un niveau d'exigence envers les cadres A qui est sans rapport avec la maigre considération qu'on leur accorde durant le reste de l'année.

Nous vous le disons aujourd'hui, il va falloir choisir. Soit les inspecteurs sont des cadres et on leur accorde la confiance et la considération qu'ils méritent, soient ils n'en sont pas et on cesse d'avoir envers eux des exigences déplacées. Mais dans les deux cas, nous ne pourrions accepter que la hiérarchie continue à jouer sur le flou de l'entre deux pour se décharger quand ça l'arrange et régler ses comptes lors de l'évaluation quand ça ne va plus.