



CAPL des 22 juin, 26 juin et 7 juillet examen des demandes de révision de l'évaluation professionnelle

Le processus d'évaluation professionnelle à la DGFIP est régulièrement dénoncé par la CGT. En introduction à ces CAPL, nous avons choisi de dénoncer en liminaire le manque de reconnaissance professionnelle dont souffrent les agents dans un contexte de travail et des perspectives d'avenir particulièrement dégradés (voir notre déclaration en annexe).

CAPL n°2 – Catégorie B (22/06 matin et suite le 7/07)

Concernant la dotation en capital mois (DKM) 2015 : 202 contrôleurs ont été apporteurs à hauteur de 101 réductions d'un mois et 41 réductions de deux mois. La dotation des réductions d'un mois a par ailleurs été majorée d'un reliquat de l'année précédente soit un total de 105 mois.

Afin de pouvoir donner suite aux recours des agents, l'administration disposait d'une réserve d'une fois un mois et une fois deux mois.

Sur les 5 recours hiérarchiques des agents de cat B, 4 ont été examinés en CAPL:

Trois dossiers, 2 CP, 1C2 ont été examinés par cette CAPL convoquée avant la fin du délai de rigueur pour le dépôt des recours . Pour cette raison, l'examen d'un quatrième dossier a posé problème, des élus du personnel ayant découvert son existence juste avant la réunion. Les élus CGT ont immédiatement fait valoir l'impossibilité pour tous les représentants du personnels d'exprimer un avis sur la base d'une analyse sérieuse du dossier de l'agent. L'examen de ce dossier a donc été reporté à la CAPL suivante.

Sur les 3 dossiers, un seul a obtenu satisfaction : il s'agit d'un agent situé à l'échelon terminal auquel il sera attribué une valorisation de niveau 2.

Pour les 2 autres dossiers : une demande de réduction d'ancienneté de 1 à 2 mois et de modification du tableau et une demande de passage de cadence moyenne à une réduction de 2 mois, le Président a considéré les débats de la CAP, que les dossiers ne présentaient pas d'arguments « exceptionnels » qui permettent à l'agent « de sortir du lot ».

Malgré des recours tout à fait justifiés de la part d'agents qui méritaient d'être valorisés dans leur carrière, l'administration, sans doute influencée par l'insuffisance de sa réserve en capital mois, a choisi de ne rien attribuer. Ainsi seul l'agent ne pouvant bénéficier de la réserve en capital mois a obtenu une valorisation.

Lors de la 2ème CAPL qui a examiné le dossier complémentaire, un débat avec les représentants de l'administration a permis aux élus d'exprimer leurs exigences en matière de droits et garantie des

personnels confrontés aux restructurations de services et missions.

En effet cet agent, malgré un dossier qui présentait aucune difficulté liée à son changement de métier, a vu l'ensemble des croix de son tableau synoptique baissé d'un cran et seulement la mention d'encouragement proposée. Le recours hiérarchique a donné lieu à relèvement de 2 croix sur quatre (sens du service public – implication professionnelle)

Les élus CGT se sont fermement opposés au principe de sous évaluer les agents qui font preuve de mobilité qu'elle soit choisie ou forcée, alors que dans le même temps l'administration se targue d'accompagner les agents dans le cadre de la mobilité professionnelle liée aux restructurations de service.

Après débat en CAPL, l'administration a proposé le relèvement d'une 3ème croix (compétences personnelles) et maintenu la seule mention d'encouragement.

Les élus CGT ainsi que l'ensemble de la partie syndicale comme ils l'ont affirmé lors de cette CAP seront à l'avenir particulièrement vigilants quant à l'attitude de l'administration vis à vis de la notation des agents touchés par les restructurations.

CAPL n°3 - Catégorie C (22/06 après-midi)

Concernant la dotation en capital mois (DKM) 2015 : 104 agents ont été apporteurs à hauteur de 58 réductions d'un mois (dont 3 reliquats de l'année précédente) et 24 réductions de deux mois.

Afin de pouvoir donner suite aux recours des agents, l'administration disposait d'une réserve de deux fois un mois et une fois deux mois.

Sur les 4 recours hiérarchiques des agents de cat C, 2 ont abouti à un rejet total et 2 à un rejet partiel,

2 recours ont été examinés en CAPL:

1 recours portant sur la réduction et l'appréciation de l'agent et un recours portant sur la seule réduction.

Concernant la demande de réduction, l'administration n'a concédé qu'une mention d'encouragement après un débat particulièrement emblématique des effets pervers des restructurations de service.

Le notateur de l'agent avait pourtant fait une proposition de réduction d'un mois lors de la réunion d'harmonisation, arguant du fait qu'elle avait fait preuve d'une grande conscience professionnelle et avait su s'adapter à son nouveau poste de travail.

Le président de la CAP a considéré que tout agent qui change de service se situe par principe à la cadence moyenne! Pourtant dans sa réponse aux déclarations liminaires des syndicats, ce dernier a insisté sur l'accompagnement des agents dans le cadre des restructurations de service !

Concernant le dossier sur la réduction et l'appréciation de l'agent, le président a jugé que l'agent n'était pas pénalisé étant déjà bien « gratifié » sans pour autant lui accorder une évolution de très bon à excellent.

CAPL n°1 – Catégorie A (26/06 matin)

La dotation capital-mois de la DISI pour les inspecteurs était de 31 réductions d'un mois et 13 réductions de deux mois. Les réserves constituées en vue des recours en CAPL étaient 1 réduction de deux mois et 1 réduction d'un mois.

Dans le cadre de la procédure, trois inspecteurs ont fait un recours auprès de l'autorité hiérarchique. Deux ont obtenu un rejet partiel, le dernier un rejet total.

Ces trois collègues ont tous formulé un recours auprès de la CAPL :

- un recours portant uniquement sur l'attribution d'une réduction de 2 mois ;
- deux recours portant sur l'attribution de réductions et sur le compte-rendu d'entretien.

Les trois dossiers ont été présentés par l'administration et défendus par les élus avant une suspension de séance suite à laquelle le DISI a formulé ses propositions.

L'examen du dossier portant sur l'attribution de 2 mois a mis en évidence une prise en compte insuffisante par l'évaluateur du travail réalisé en 2014. À l'issue de la CAPL, le DISI propose pour cette personne réduction de 2 mois. L'ensemble des élus ont voté pour. Cette personne ayant initialement obtenu un mois, cette réduction est remise en jeu et la réserve se trouve donc portée à deux fois 1 mois.

Dans le second dossier, portant sur l'appréciation et sur les réductions, là encore une prise en compte plus complète du travail fourni était demandée. Cela été partiellement obtenu avec l'attribution d'une réduction d'un mois, ce que l'agent indiquait accepter dans son recours, les élus ont voté pour. En revanche l'administration n'a pas voulu modifier l'appréciation malgré les arguments avancés par l'écu CGT, les élus ont donc voté contre celle-ci.

Il restait donc un mois en réserve.

Le dernier dossier était plus délicat avec un compte-rendu d'entretien assez négatif, un recul de croix et une absence de réduction. S'agissant d'un agent arrivé en mutation en septembre, beaucoup de reproches (parfois injustes) étaient fait à l'agent sur la période septembre-décembre, ignorant totalement les 8 premiers mois de l'année, pourtant jugés satisfaisant par le chef de service d'origine. L'insistance de l'écu CGT sur ce point à permis d'arracher une mention d'encouragement, mais rien sur le compte-rendu d'entretien. L'ensemble des élus ont voté contre cette proposition qui ne satisfait pas la requête de l'agent.

En fin de compte une réduction de 1 mois n'aura pas été utilisée et sera donc ajoutée au contingent de l'année prochaine.

Conclusion

Il ressort des ces trois CAPL que le recours, malgré la lourdeur de la procédure, permet d'obtenir quelques améliorations sur les dossiers. Il faut cependant noter la particulière sévérité de l'administration qui ne lâche pas facilement ses réserves et préfère les conserver pour l'année suivante. Cette thésaurisation ne doit pas devenir la règle. Nous encourageons tous les agents à être vigilants sur leur juste évaluation l'an prochain et à ne pas hésiter à nous consulter s'ils s'estiment lésés. Les bonifications sont faites pour être attribuées et les CAPL sont là pour rectifier les « erreurs » et les « oublis » des évaluateurs.