



Compte-rendu des CAPL de révision de l'évaluation 2016 (Gestion 2015) des agents de cat. B (21.06.2016) et cat. A (22.06.2016)

Des CAP de recours qui confirment nos inquiétudes pour l'avenir de l'évaluation des agents.

Déclaration liminaire de la CGT

L'évolution de l'évaluation individuelle fait partie des points qui ont conduit la CGT à ne pas signer le protocole PPCR. Je tiens donc, Monsieur le Président, mesdames messieurs, à revenir dans cette déclaration liminaire sur l'analyse de la CGT Finances Publiques concernant l'ordre du jour de cette CAP.

Loin d'être un outil d'amélioration du service public notamment au travers de la reconnaissance de la manière de servir de ses agents, le système d'évaluation individuel tel qu'il est conçu et développé s'inscrit dans une volonté assumée de restructurer profondément la logique de reconnaissance des qualifications dans la fonction publique. Reconnaissance des qualifications inscrite dans un cadre de garanties statutaires fortes. Reconnaissance des qualifications dans la carrière par ailleurs souvent mise à mal dans un contexte budgétaire contraint. Je veux aussi souligner ici l'opposition de la CGT à un système d'évaluation véritable outil de l'individualisation accrue des carrières et des rémunérations.

Notre syndicat est attaché à la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent, dès lors que celle-ci prend en compte un certain nombre d'éléments essentiels à la qualité du service public, comme par exemple, la dimension collective du travail ou la relation objectifs-moyens. Sur ce point force est de constater une détérioration croissante et de plus en plus profonde des conditions d'exercice des missions avec toutes ses conséquences désastreuses sur la vie au travail pour les personnels.

Dans ce contexte régressif, l'entretien professionnel n'apporte donc aucune réponse satisfaisante en matière d'amélioration des conditions de travail et déroulements de carrières pour les personnels, bien au contraire.

Révision de l'évaluation 2016 (Gestion 2015) des agents de catégorie B

Les travaux de cette CAP ont été l'occasion de constater, mais ce n'est pas une surprise, que la nouvelle Direction de la DISI s'inscrit pleinement dans cette vision régressive des droits et garanties des personnels.

Sur les six recours, un seul mois attribué au titre des réductions d'ancienneté c'est à dire en deçà de la réserve.

Malgré de solides argumentations, peu de modifications dans les appréciations générales et les tableaux synoptiques ont été concédées.

Une approche très partielle des problématiques posés dans chaque recours, qui exclut notamment les contraintes liées aux conditions d'exercice des missions et leur environnement (collectif de travail, organisation des services).

Une approche purement individuelle et annualisée qui ne tient même pas compte des évaluations antérieures. Seule compte l'année évaluée pour apprécier les efforts des agents.

La hiérarchie est aussi encouragée à signaler les difficultés de leurs personnels dans le dossier d'évaluation, ce qui ne manquera pas d'accentuer la pression sans apporter nécessairement de solution, bien au contraire.

Quant aux agents qui ne se rendent pas à l'entretien d'évaluation ils n'auraient pas la légitimité de bénéficier du droit de recours ... Rappelons tout de même à notre Directeur que l'entretien n'est pas obligatoire !

Les élu(e)s CGT à cette CAPL : suite page 2
- Josiane CORNU (CID 64)
- Nicolas FABRE (ESI BG)

Sur les 8 dossiers présentés en recours hiérarchique, 6 étaient présentés lors de cette CAP. Les 2 dossiers examinés seulement en recours hiérarchique, n'ont pas obtenu satisfaction (1 rejet total – 1 rejet partiel avec valorisation appréciation).

La direction disposait en réserve de 1 réduction de 1 mois, 1 réduction de 2 mois.

Les dossiers examinés concernaient 3 contrôleurs principaux, 2 contrôleurs 1ère classe, 1 contrôleur 2ème classe.

Les élus CGT en charge de 5 dossiers se sont battus pour faire valoir les qualités professionnelles et l'investissement de ces collègues;

Tous demandaient une réduction d'ancienneté, un seul a obtenu 1 mois sur les 2 mois demandés; un a obtenu 1 mention d'encouragement en lieu et place d'une réduction d'ancienneté.

Peu de modifications des observations générales dans les 4 dossiers concernés, juste des petits points de détail ... Un seul changement de croix dans le tableau synoptique dans les 4 dossiers concernés.

A la suite d'interventions convergentes sur l'ensemble des dossiers, les 4 organisations syndicales ont unanimement voté POUR la seule demande obtenue de modification du tableau synoptique et CONTRE les autres propositions qui ne correspondaient pas aux attentes des agents.

CAPL des Inspecteurs du 22 juin 2016 : recours sur l'évaluation

En ouverture de la réunion, l'administration communique aux OS quelques éléments chiffrés :

- 4 inspecteurs ont effectué un recours auprès de l'autorité hiérarchique suite à leur évaluation ;
- aucun n'a obtenu satisfaction à cette étape ;
- 4 inspecteurs ont formulé un recours devant la CAPL ;
- l'administration a conservé en vue de la CAPL une seule réserve de 1 mois.

Les élus CGT :

- Laurent Bancon (ESI BO)
- Rémi JEANNOT (ESI Poitiers)

Deux recours émanent de l'ESI de Toulouse, les deux autres de l'ESI de Poitiers.

Un recours n'a suscité que peu de discussions. En effet l'administration elle-même reconnaît l'excellence du dossier et une possible insuffisance lors de l'évaluation, mais ne peut satisfaire la demande qui porte sur l'attribution de 2 mois, non disponibles en réserve. N'ayant rien à ajouter sur le dossier lui-même nous en avons néanmoins profité pour souligner les effets pervers du contingentement ainsi que l'absence de réserve suffisante pour permettre à la CAPL de jouer son rôle correctement.

Les trois autres recours ont fait l'objet d'une discussion approfondie sur les arguments avancés par les agents et par les évaluateurs, les représentants des trois organisations syndicales se complétant pour mettre en avant le bien fondé des recours déposés. Nous avons particulièrement cherché à souligner les failles dans certaines argumentations des évaluateurs ainsi que les incohérences entre des appréciations générales souvent très élogieuses et des valorisations ou des profils croix plutôt en retrait de ces appréciations.

S'agissant des valorisations demandées, un agent obtient un mois conformément à sa demande. Les OS ont bien sûr voté unanimement en faveur de cette proposition.

Les autres recours demandant des valorisations de 2 mois, aucun n'a été satisfait et les OS ont logiquement voté contre la proposition de l'administration de maintenir la valorisation en l'état.

S'agissant des tableaux synoptiques, trois agents demandaient des modifications. L'un d'eux n'obtient aucune modification, les deux autres obtiennent chacun le décalage de 2 croix qui passent soit de « bon » à « très bon » soit de « très bon » à « excellent ». Dans les deux cas la demande n'est que partiellement satisfaite puisque les agents demandaient d'autres évolutions qui n'ont pas été accordées. Nous avons donc voté contre l'ensemble de ces propositions.

Si l'on fait le bilan de cette CAPL, trois des quatre agents ont obtenu une satisfaction partielle (mais non négligeable) de leur demande, parfois au prix d'une longue discussion et d'une défense opiniâtre des dossiers par les représentants du personnel. L'intérêt du recours en CAPL n'est donc plus à démontrer, n'hésitez pas à contacter les élus CGT pour toutes vos questions.

L'intérêt du recours en CAPL n'est donc plus à démontrer, n'hésitez pas à contacter les élus CGT

Plus fort ensemble, syndique toi !



Bulletin d'adhésion

Solidaire, pas solitaire : c'est ça la CGT Finances Publiques à la DISI-SO

Nom, Prénom :

Date :

Grade :

Adresse administrative :

Adresse mél :

Bulletin à remettre à un militant de la CGT.