

RéCAPituLons

Commissions Administratives Paritaires Locales
22 juin 2017

Recours Évaluation Professionnelle
Catégories A – B – C

Comme chaque année, les élu-es CGT ont été sollicité-es dès la fin des évaluations. Disponibles, elles et ils ont répondu aux interrogations des collègues, analysé avec eux les comptes rendus d'évaluation (permettant parfois à ce stade d'obtenir quelques modifications sur les appréciations littérales), proposé des rédactions de recours devant l'autorité hiérarchique, assuré le suivi rigoureux des délais de procédure, élaboré les recours en CAPL en accord avec les collègues puis défendu les dossiers qui leur étaient confiés avec rigueur et détermination avant d'en rendre compte aux intéressé-es dès la fin des CAPL.

La CGT a une nouvelle fois critiqué le

système d'évaluation à partir de mérites comparés mettant les agents en concurrence permanente à l'opposé d'une juste appréciation du travail et des qualités mises en œuvre par les agents.

Chaque CAPL était amenée à se prononcer sur le nouveau règlement intérieur suite à la décision unilatérale du Directeur Général de revenir sur les pratiques en vigueur en matière de droits des élu-es. Même si Mme FONT qui a présidé les 3 CAPL a indiqué que la décision était nationale, la CGT a dénoncé les conséquences de cette décision et pointé du doigt les problèmes concrets que cela pose. Ces deux points ont été développés dans la déclaration liminaire ci-dessous (également consultable en ligne sur notre site. [lien](#))



Déclaration liminaire CAPL du 22/6/2017

« Le système de réduction-majoration d'ancienneté et de valorisation, élément essentiel de l'évaluation professionnelle, connaît donc son épilogue cette année (pour les A et les C). Avec la mise en place du Parcours Professionnel Carrière Rémunérations, connu sous le vocable PPCR, ce système d'avancement de carrière disparaît purement et simplement (pour les A et les C)... ou a disparu (pour les B).

Cela ne veut pas dire que les agents ne seront plus évalués. Même si le flou règne, l'individualisation et le « mérite » ne vont pas disparaître bien au contraire. En revanche, l'approche objective des situations, elle, va reculer.

La CGT Finances Publiques considère toujours que 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 recours, sans preuve apportée par l'administration.

En plus de l'examen des recours sur l'évaluation professionnelle, la CAPL doit se prononcer sur le nouveau règlement intérieur des CAPL, dans le prolongement de ce qui a été fait pour les Comités Techniques Locaux.

Comme l'a précisé d'emblée le Directeur Général dans sa motivation (sans surprise eu égard à sa conception particulière du dialogue social), ces modifications s'inscrivent dans un contexte général de contrainte budgétaire et de réduction effectifs d'une part, dans un retour aux règles normales mettant fin aux règles dérogatoires en vigueur à la DGFIP d'autre part.

L'article 19 du règlement intérieur précise la durée des autorisations d'absence accordées aux membres des commissions pour exercer leurs fonctions. Elle comprendrait notamment

un temps égal à la durée prévisible de la réunion pour la préparation – et le compte rendu des travaux de ladite réunion. Quelle interprétation doit-on faire de ce tiret ? Disposerons-nous, en cas de réunion d'une CAPL d'une demi-journée, d'une demi-journée pour la préparation ET d'une autre demi-journée pour en assurer le compte rendu ?

Si tel n'est pas le cas, nous ne disposerions donc que d'une seule demi-journée (temps égal à la durée de la CAPL et ne pouvant être inférieur à une demi-journée) en tout et pour tout pour assurer en même temps la préparation et le compte rendu, ce qui constituerait un recul drastique par rapport à l'existant dans une période où, compte tenu de la fusion des réseaux, les situations à examiner (évaluation professionnelle, affectations locales... sont très nombreuses).

Forts de notre représentativité issue des élections professionnelles (taux de participation de plus de 85 % pour les CAPL de la DRFIP 44) nous ne pouvons nous satisfaire de cette situation dès lors que le temps dédié à la préparation et au compte rendu serait réduit de moitié et sera, dans la plupart des cas, largement insuffisant.

Pour nos élu-es qui ont l'habitude de préparer les réunions de manière collective et exhaustive et d'en rendre compte systématiquement, la contrainte deviendrait très forte pour ne pas dire intenable.

Dès lors que se passera-t-il ? Nos élu-es devront-ils ou elles utiliser les droits contingentés alloués à notre section syndicale (Crédit de Temps Syndical non destiné aux réunions des instances) ou assurer ces missions sur leur temps de travail ou sur leur temps personnel ?

Faut-il rappeler que l'application AGORA ne connaît pas le fractionnement en heure du temps passé ?

Nous attendons des réponses précises. Si elles s'avéraient négatives, nous ne pourrions que voter contre l'adoption du nouveau règlement intérieur qui traduirait, dans les textes, un recul majeur en termes de droits syndicaux utiles à la défense des intérêts individuels et collectifs des agents de la DGFIP.

La CAPL étant amenée à voter sur les propositions de l'administration, les élu-es CGT ont voté « pour » dès lors que les propositions de l'administration répondaient en totalité à la demande des collègues, contre dans le cas contraire. Dans un cas nous nous sommes abstenus et dans un autre nous avons refusé de voter.

Après évocation de l'ensemble des dossiers, les séances ont été suspendues par l'administration pour lui permettre de délibérer. Ce n'est qu'à son retour qu'elle a communiqué ses décisions et que les votes sont intervenus.

Agentes & Agents

Pour les agents c'était la der des CAPL de recours en évaluation avec octroi de bonification. Avec le PPCR, plus de bonification dans l'immédiat dans l'attente d'un nouveau système (RIFSEEP) encore plus inégal.

Cette CAPL avait le dossier d'un agent à examiner. La CGT n'était pas mandatée par ce collègue. L'agent a eu partiellement gain de cause.

La CAPL disposait de réserves d'avancement de mois (13 réductions de 1 mois et 2 de 2 mois). A l'issue de celle-ci, 16 mois n'auront pas été distribués.

NB. La possible différence entre le nombre de recours et les résultats présentés pour les 3 CAPL s'explique par le fait que le recours pouvait porter sur les résultats obtenus, le profil croix, l'appréciation générale et/ou les réductions/valorisations.

- 9 recours au total (6 A, 2 B et 1 C) contre 29 l'an dernier (9 A, 15 B et 5C).
- 1 collègue a confié la défense de son dossier à la CGT.

C'est dommage qu'autant de collègues s'autocensurent quand on voit la durée moyenne d'avancement d'échelon (3 ans) et le faible gain indiciaire dont bénéficie la catégorie C.

On peut toutefois noter que pour cette année un abondement conséquent a été effectué lors de la commission d'harmonisation puisque, dicit la direction, toutes les demandes complémentaires effectuées par les chefs de services (29 enveloppes de 1 mois et 5 de 2 mois) ont été satisfaites.

Contrôleuses & Contrôleurs

- 687 collègues évalué.es dans le département (29 géomètres et 658 administratifs)
- 15 dossiers ont fait l'objet d'un recours devant l'autorité hiérarchique (contre 20 en 2016).

La CAPL a examiné 2 recours (contre 15 l'an dernier). Si le nombre de recours est en régression, ce n'est pas dû à la satisfaction des agents (comme l'avance la Direction), mais plus à une méconnaissance des droits, un certain défaitisme (malgré les réunions d'information proposées par la CGT) et à la disparition cette année des réductions/majorations pour la catégorie B.

La CGT n'était pas mandatée sur ces dossiers.

- 1 dossier en C1 et 1 en CP.
- Les 2 collègues demandaient la modification de l'appréciation générale et l'amélioration de leur profil croix.

Après avis de la CAPL :

- Seulement 1 collègue a obtenu la modification de l'appréciation générale et le rétablissement de son profil croix.

Nous vous rappelons une nouvelle fois que la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent sont appréciées au moyen d'un tableau synoptique et d'une appréciation générale.

La manière de servir ces rubriques par l'évaluateur a un impact non négligeable sur l'évolution de la carrière : pour ceux qui souhaitent postuler à la liste d'aptitude, l'incidence a son importance entre « très bon » et « excellent ».

À titre indicatif, une très bonne appréciation générale doit être en adéquation avec un très bon profil croix.

La CGT vous invite à renforcer votre vigilance pour les évaluations à venir, dans la perspective du futur RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Suggestions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Inspectrices & Inspecteurs

Nombre de collègues évalué-es : 257 (195 en échelon variable ou fixe, 62 en échelon terminal) contre 243 l'an dernier.

6 dossiers (contre 13 l'an dernier) ont fait l'objet d'un recours devant l'autorité hiérarchique (1 rejet partiel et 5 rejets sur la totalité de la requête notamment du fait que l'Autorité Hiérarchique n'accorde pas de mois de réduction d'ancienneté en accord avec les représentant-es du personnel).

La CAPL a examiné 6 recours (contre 10 l'an dernier). Un dossier était défendu par la CGT.

- 1 recours portait sur les résultats obtenus, le tableau synoptique et la réduction/valorisation
- 2 recours portaient sur le tableau synoptique et la réduction/valorisation
- 1 recours portait sur l'appréciation générale et la réduction/valorisation
- 1 recours portait sur la réduction/valorisation
- 1 recours portait sur le tableau synoptique

La réserve disponible pour la CAPL était de 2 réductions de 1 mois. Aucune réduction de 2 mois n'était disponible ce que la CGT, comme l'an dernier et l'année d'avant, a fermement condamné. (Sur les cinq dernières années, 1 seule réserve de 2 mois était disponible pour la CAPL et aucune sur les 3 dernières années !).

En réponse, l'Administration a indiqué que tous les dossiers avaient été examinés en commission d'harmonisation (réunion obligatoire) et que les

chefs de service étaient sans doute les mieux placés pour apprécier les mérites de leurs agents.

Les leurs sans aucun doute mais cela s'arrête là... alors que nous sommes dans un système (non choisi mais imposé) de mérites comparés. Le choix a donc été fait par la Direction d'attribuer toutes les réductions de 2 mois en commission d'harmonisation (qui répartit aussi les « rompus ») et de ne laisser à la CAPL que 2 réductions d'ancienneté d'1 mois (R1) et aucune réduction d'ancienneté de 2 mois (R2). À ce petit jeu, on ne nous fera pas croire que l'administration ne pouvait pas conserver au moins une R2 pour la CAPL !

Sachant que 5 collègues sur 6 demandaient une R2, la CAPL aura eu pour effet essentiel... d'affûter les arguments pour un éventuel recours en CAPN !

Exit donc les réductions d'ancienneté car l'année prochaine normalement, avec la mise en place du PPCR, le dispositif actuel devrait être considérablement modifié puisque les réductions d'ancienneté seront supprimées et remplacées par un dispositif de primes à géométrie variable. À suivre...

Après avis de la CAPL :

- 1 collègue a obtenu une réduction d'ancienneté d'un mois et une modification de l'appréciation générale
- 1 collègue a obtenu une réduction d'un mois

Vos élu-es en CAPL

Catégorie A

Franck MAINGUY (02.51.12.81.87)

François BARILLOT (02.51.12.81.88)

Catégorie B

Cécile HAURAY (02.40.55.67.15)

Marielle ARTEAUD (02.51.12.84.97)

François BAUDOUIN (02.51.12.80.31)

Patrice MARTIN (02.51.12.81.85)

Catégorie C

Patricia MASSON (02.51.12.87.30)

Christophe PAGNIER (02.51.12.86.63)

Matthieu BLIN (02.40.00.28.91)

Christophe LALAITE (02.40. 01.50.45)



Contacter la CGT

- ▶ CGT Finances Publiques, 2 rue du Général Margueritte 44000 Nantes
- ▶ Téléphone : 02.51.12.87.08
- ▶ Courriel : cgt.dr44@dgfip.finances.gouv.fr
- ▶ Internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/44/>