



CAPL n° 2 du 26 juin 2015

Madame la Présidente,

Pour la CGT Finances Publiques, le système actuel d'évaluation professionnelle s'oppose à une juste appréciation du travail et des qualités mises en œuvre par les agents, placés en concurrence permanente.

Élu-es du personnel, nous rappelons notre attachement à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Elle doit se faire au travers d'une évaluation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du service public rendu et du travail réalisé. Nous en sommes encore bien loin, avec le nouveau système d'évaluation professionnelle mis en place en 2013 dans nos services.

La CGT Finances Publiques dénonce la suppression de la note chiffrée au profit de la seule évaluation qui instaure, entre l'évaluateur et l'agent, une relation contractuelle rendant ce dernier plus vulnérable, avec de plus, une incidence financière directe.

Nous contestons le ce premier niveau de recours obligatoire auprès d'une autorité dite hiérarchique avant toute saisine d'une Commission Administrative Paritaire Locale.

En plaçant le requérant en position de subordonné, le recours hiérarchique a découragé de nombreux collègues et les a conduits à ne pas poursuivre leur recours devant la CAPL.

La CGT déplore également que l'autorité hiérarchique, déjà compétente sur le recours, le soit encore trop souvent au niveau de la CAPL. Cela démontre bien que le recours hiérarchique empiète sur les compétences des CAPL et remet largement en cause leur rôle.

Même si le pourcentage d'agents « bénéficiaires » de réduction d'ancienneté est passé à 70 %, le faible nombre de recours nous interpelle : 15 recours chez les contrôleurs (pour 687 emplois)

Il y aurait donc au sein de notre direction 672 agents satisfaits. À moins que d'autres paramètres n'entrent en ligne de compte pour expliquer ce constat :

- la crainte de l'évaluateur (dans certains services, il est « vivement » recommandé d'éviter tout recours, comme signalé en avril 2015 par notre syndicat) ;
- la complexité de la procédure de recours : les différentes étapes de validation déroutent beaucoup de collègues et les dissuadent de s'engager dans la procédure d'appel
- le manque de confiance des agents dans le système d'évaluation

Du point de vue de la CGT Finances Publiques, la configuration du logiciel Eden-RH et son accessibilité sont loin d'être optimales, rendant difficile le travail des représentant-es élu-es ! À titre d'exemple, en cas de modifications par l'autorité hiérarchique, nous n'avons accès qu'à la version finale.

Les élu-e-s CGT jugent essentiel que l'administration satisfasse le plus grand nombre d'agents en utilisant l'intégralité des réserves constituées localement pour l'examen des recours de la catégorie B. Au cas particulier, dans notre direction locale, un reliquat de 27 réductions de 1 mois au titre de l'année 2014 est reporté sur l'exercice 2015. Tout à fait anormal.