



Compte Rendu de la CAPL n° 3 du 4 juillet 2014

EVALUATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DU CADRE C RECOURS - EVALUATIONS 2014

Le président ayant ouvert la séance, les élus CGT Finances Publiques 64 en CAPL n°3 ont donné lecture de la déclaration liminaire suivante :

Monsieur le Président,

Soucieux de préserver et de défendre les droits et garanties des agents, nous participons aujourd'hui à cette commission administrative paritaire locale chargée d'examiner les demandes de révision des évaluations.

La CGT Finances Publiques reste particulièrement attachée à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Elle réaffirme son opposition au décret du 28 juillet 2010 qui met en œuvre un entretien professionnel, instaure un recours hiérarchique préalable à la saisie de la CAPL et supprime la note chiffrée.

Depuis la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation, tant du point de vue matériel (procédure dématérialisée) que sur un plan purement procédural (introduction du recours hiérarchique), **les délais de recours alourdissent considérablement le système.**

Sept jours avant la tenue de la CAPL, les élus ne disposaient pas de la liste totale des dossiers à examiner (communication deux jours avant la CAPL d'un nouveau dossier)

Les délais de tenue des CAPL sont trop courts eu égard :

- à l'impact du calendrier des vacances scolaires ;
- aux délais de recours en CAPL ;
- à la lourdeur de la procédure qui rebute les agents qui effectuaient des recours auparavant, notamment en raison du carcan imposé par EDEN-RH ;
- au recours hiérarchique qui prolonge de fait la procédure.

Nous réaffirmons notre opposition à toute forme de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières et d'opposer les agents entre eux.

La valeur professionnelle des agents doit s'effectuer sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

Nous revendiquons toujours :

- Le maintien de la **note chiffrée** ;
- Le principe d'une notation de carrière basée sur la **détention d'un grade et échelon dans le corps**, et non sur une comparaison et une mise en concurrence des agents.

Avant de débiter cette CAPL, nous vous demandons de nous préciser le volume de réductions de cadence d'avancement en réserve.

Dans un premier temps, le président a confirmé que les majorations non utilisées lors de la campagne de notation de l'année précédente ont été remises à la disposition de la direction pour la campagne d'évaluation de l'année en cours (1 mois pour la catégorie A, 7 mois pour la catégorie B, 5 mois pour la catégorie C) et toutes converties en réduction d'1 mois.

Il a précisé que si l'appréciation générale figurant dans le compte-rendu de l'entretien professionnel reflétait plutôt la valeur du travail d'une année, le tableau synoptique (profil-croix), lui, donnait l'image de la valeur d'un agent sur une carrière et était donc appelé à changer au cours de cette carrière.

Il a d'ailleurs constaté que, dans l'ex-filière fiscale, le tableau synoptique évoluait et que, parallèlement, dans l'ex-filière gestion publique, l'appréciation générale s'étoffait.

Il a reconnu toutefois qu'il faudrait encore du temps avant une complète harmonisation entre les deux ex-filières.

Le président a ensuite communiqué le nombre de majorations disponibles pour cette CAPL :
4 réductions d'1 mois,
2 réductions de 2 mois.

Après l'adoption des procès verbaux de la CAPL du 19/09/2013, l'examen des recours a démarré.

Aucun appel ne concernait les échelons terminaux.

Les 6 dossiers à examiner, tous donc dans l'échelon variable, portaient sur l'attribution d'une majoration plus importante que celle éventuellement obtenue lors de l'évaluation initiale, un dossier portant aussi sur la modification de l'appréciation, même si elle avait déjà été améliorée lors du recours hiérarchique préalable à l'examen en CAPL.

2 dossiers étaient défendus par les élus de la CGT Finances Publiques 64 et ont obtenu une majoration d'1 mois en lieu et place de la cadence moyenne (équivalent actuel de l'ancienne note pivot).

L'agent qui demandait une re-formulation de son appréciation générale et la modification de l'une des lignes de son tableau synoptique n'a pu obtenir une nouvelle amélioration, l'administration jugeant qu'une grande partie de sa demande avait déjà été satisfaite lors du recours hiérarchique.

Au final, 5 agents sur 6 ont obtenu une majoration. Les 3 réductions d'1 mois restantes sont à reporter sur l'évaluation de l'année prochaine.

Quelles sont les CONCLUSIONS à tirer de cette CAPL ?

N'hésitez pas à FAIRE APPEL de votre évaluation professionnelle !

Si VOUS ne le faites pas, ce n'est pas l'administration qui le fera pour vous, même si elle reconnaît, par les modifications qu'elle apporte aux appréciations des dossiers qui lui sont présentés, lors des recours hiérarchiques et des CAPL, que de (très) bons dossiers peuvent être des « oubliés » de l'entretien professionnel ! Si vous ne faites pas appel l'année prochaine, ce sont peut-être (sans doute même) de nouvelles réductions qui ne seront pas attribuées au cours des CAPL et qui repartiront dans le « pot commun » de l'année suivante ! N'oubliez pas, comme au loto, 100% des gagnants ont tenté leur chance ! Si vous ne « jouez » pas, vous ne gagnerez pas...

Vos élus en CAPL sont là pour défendre vos droits : faites appel à eux quand il est encore temps !