



Compte rendu des CAPL de révision des évaluations Cadres A, B et C des 7 et 08 juillet 2016

Liminaire lue lors de la CAPL n°3 (agents du cadre C)

Monsieur le Président,

C'est dans un contexte nouveau d'attaques fortes contre le statut général des fonctionnaires, leurs droits et garanties, ainsi que contre le syndicalisme, que nous réaffirmons notre volonté de défendre les personnels de l'administration des Finances Publiques au travers des valeurs que porte la CGT.

Concernant cette commission de recours, nous rappelons que la CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents, reconnaissance qui doit s'effectuer dans un contexte défini, sur des critères lisibles, objectifs et non contingentés, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

C'est l'exact contraire qui est prôné aujourd'hui dans le protocole PPCR et le RIFSEEP : la reconnaissance de la « valeur professionnelle » sera utilisée pour revoir complètement la logique de l'avancement (d'échelon, de grade et de corps) et l'attribution du régime indemnitaire, en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et des rémunérations et en cassant les collectifs de travail.

La CGT conteste et combat toutes ces dérives et les modalités de l'évaluation, tant sur le fond que sur la forme. C'est une des raisons qui ont amené la CGT à ne pas signer le protocole PPCR qui conduit à supprimer les réductions/majorations et à prévoir de nouvelles modalités d'avancement « au mérite ».

Nous dénonçons les systèmes d'évaluation liés au culte de la performance et à la réalisation d'objectifs fixés arbitrairement dans le cadre d'une politique marquée par les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail et de l'accomplissement des missions.

Nous continuons également à dénoncer le recours hiérarchique qui empiète sur les attributions des CAPL. Pour la CGT, tous les recours doivent être traités en CAP, afin d'éviter l'arbitraire et le discrétionnaire.

Nous vous demandons la communication des réserves de mois d'avancement prévues pour cette CAPL.

Le président n'a fait aucun commentaire sur la loi travail, sur le PPCR ou le RIFSEEP.

En ce qui concerne la note au mérite et le contingentement, il a rappelé qu'il n'avait jamais été favorable aux systèmes d'évaluation tels qu'ils se sont succédés. Il préfère un avancement identique pour tous (linéaire), avec seulement, à la marge, une possibilité de sanctionner.

De plus, il considère qu'il ne faut pas de référence aux objectifs, mais évaluer si chaque agent fait au mieux de ses possibilités.

Concernant l'utilisation des réserves de réductions de cadence d'avancement, le président s'est dit favorable à ce qu'il n'en soit conservé aucune non distribuée (sauf bien entendu à ce que la demande soit inférieure à l'offre ou au cas où une demande ne mérite manifestement pas de réduction).

REVISION DE L'EVALUATION 2016 (GESTION 2015) DES AGENTS DU CADRE A CAPL n° 1 du 7 juillet 2016

Le Président a communiqué le nombre de majorations disponibles.
Pour cette CAPL la réserve de majoration conservée était de 2 x 1 mois et 1 x 2 mois.

Il y a eu cette année 9 recours hiérarchiques qui ont donné lieu à 7 rejets, 1 satisfaction totale et 1 rejet partiel.

Suite à ces décisions, il y a eu 7 appels en CAPL d'inspecteurs.
3 dossiers étaient défendus par les élus de la CGT Finances Publiques 64.

Tous souhaitaient une réduction de 2 mois (3 dossiers bénéficiaient déjà d'une réduction de 1 mois).
3 demandaient en plus et par défaut une réduction de 1 mois.
3 demandes portaient également sur le profil-croix et/ou la modification des appréciations générales et/ou résultats professionnels.

Les appels étant justifiés, le président a accordé de manière partielle ou totale les modifications littérales et/ou sur le profil-croix demandées.

1 inspecteur a obtenu une réduction de 2 mois à la place de la réduction de 1 mois qu'il avait initialement obtenue.
Cette réduction de 1 mois a été intégrée à la réserve : il y avait donc à répartir 3 x 1 mois.
3 inspecteurs ont ainsi obtenu partiellement satisfaction en bénéficiant d'une réduction de 1 mois.
1 seul inspecteur, qui avait limité sa demande à une réduction de 2 mois, n'a rien obtenu.

Les élus CGT ont obtenu, pour les dossiers qu'ils défendaient, le maximum de ce qu'il était possible : profil-croix, modifications littérales et réductions en l'état des réserves.

VOTE : Nous avons voté CONTRE toutes les propositions de l'administration qui ne donnaient pas satisfaction à la demande de l'agent et POUR lorsque l'agent obtenait le maximum de ce qu'il avait demandé.

REVISION DE L'EVALUATION 2016 (GESTION 2015) DES AGENTS DU CADRE B CAPL n° 2 du 8 juillet 2016

Le Président a communiqué le nombre de majorations disponibles pour cette CAPL : la réserve de majorations constituée était de 3 x 1 mois (3 R1) et 2 x 2 mois (2 R2) .
Il s'est engagé en début de séance à ce que l'ensemble de la réserve soit utilisée.

La dotation totale initiale était de 162 R1 et 64 R2 pour les agents de catégorie B du département.

M. Nesa a tenu en début de séance, répondant ainsi notamment à la liminaire de la CGT Finances Publiques 64, à rappeler son attachement à la dimension collective du travail et a souligné que les agents ne devaient pas être évalués seulement par rapport aux objectifs assignés.

Il est dommage que ces bonnes paroles ne soient pas toujours entendues par ses collaborateurs y compris les plus proches !

Sur les 13 dossiers présentés en CAPL n°2, 5 étaient défendus par les élus CGT Finances Publiques 64.

- 2 demandes portaient sur l'attribution d'une réduction d'ancienneté de 2 mois (R2) en lieu et place de la réduction d'ancienneté d'1 mois (R1) initialement obtenue.
- 2 demandes portaient sur l'attribution d'une réduction d'ancienneté de 2 mois (R2) en lieu et place de la Cadence Moyenne (aucune réduction) initialement obtenue.
- 1 demandes portait sur l'attribution d'une valorisation de 2 mois (V2) pour un agent à l'échelon terminal de son grade

Les élus CGT ont obtenu:

- ▶ les 2 réductions de 2 mois ont été attribuées aux agents défendus par les élus CGT Finances Publiques
- ▶ la demande de valorisation de 2 mois a également été acceptée par la direction

A l'issue de cette CAPL, l'ensemble de la réserve a été attribué aux agents sollicitant une révision de l'évaluation.

VOTE : Nous avons voté CONTRE toutes les propositions de l'administration qui ne donnaient pas satisfaction à la demande de l'agent et POUR lorsque l'agent obtenait le maximum de ce qu'il avait demandé.

REVISION DE L'EVALUATION 2016 (GESTION 2015) DES AGENTS DU CADRE C CAPL n° 3 du 7 juillet 2016

Le Président a communiqué le nombre de majorations disponibles : pour cette CAPL la réserve de majorations constituée était de 4 x 1 mois (4 R1) et 2 x 2 mois (2 R2) ; la dotation totale initiale était de 131 R1 et 53 R2 pour les agents de catégorie C du département.

Pour l'ensemble des 3 corps (inspecteurs, contrôleurs, agents), il y a eu cette année 30 recours hiérarchiques qui ont donné lieu à 22 rejets, 5 rejets partiels et 3 satisfactions totales ; concernant les agents de catégorie C, 6 recours hiérarchiques qui ont donné lieu à 3 rejets, 1 rejet partiel et 2 satisfactions totales.

Suite aux 30 recours hiérarchiques et aux décisions qui en ont découlé, il y a eu 24 appels dont 7 pour les inspecteurs, 13 pour les contrôleurs et 4 pour les agents.

Sur ces 4 dossiers présentés en CAPL n°3, 2 dossiers étaient défendus par les élus de la CGT Finances Publiques 64.

- 1 demande portait sur la révision des résultats professionnels, de l'appréciation générale et sur le passage du cadencement moyen (CM) à une réduction d'ancienneté d'1 mois (R1).
- 1 demande portait sur l'évolution du profil croix/tableau synoptique et l'attribution d'une réduction d'ancienneté la plus large possible en lieu et place de la cadence moyenne (CM).
- 1 demande portait sur l'attribution d'une réduction d'ancienneté de 2 mois (R2) en lieu et place de la réduction d'ancienneté d'1 mois (R1) initialement obtenue.
- 1 demande portait sur l'évolution du profil croix et l'obtention d'une réduction d'ancienneté en lieu et place de la cadence moyenne (CM).

Les élus CGT ont obtenu, pour les dossiers qu'ils défendaient :

- ▶ une réduction d'ancienneté de 1 mois (R1) en lieu et place de la cadence moyenne (CM) pour le premier dossier,
- ▶ l'**évolution du profil croix** et une réduction d'ancienneté de 2 mois (R2) en lieu et place de la cadence moyenne (CM) pour le second.

A l'issue de cette CAPL, compte tenu des réductions d'ancienneté attribuées (2 R1 et 2 R2) et de la réintégration dans la réserve de la réduction R1 libérée par le dossier ayant obtenu R2 (alors qu'il bénéficiait déjà de R1), il reste 3 R1 à restituer pour les évaluations de l'année prochaine.

VOTE : Nous avons voté CONTRE toutes les propositions de l'administration qui ne donnaient pas satisfaction à la demande de l'agent et POUR lorsque l'agent obtenait le maximum de ce qu'il avait demandé.