

Recours Entretien Professionnel CAPL C du 23 septembre 2013

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Cette CAPL de recours concernant l'entretien professionnel est la première qui fait suite à la disparition de la notation chiffrée. Nous souhaitons rappeler que la CGT-FINANCES PUBLIQUES a toujours défendu le principe de la notation qui, malgré ses limites, constituait un droit pour les agents.

Aujourd'hui, l'évaluation est appliquée à l'ensemble des collègues. Nous déplorons que la Direction Générale soit passée en force sur la mise en place de l'entretien d'évaluation en refusant de maintenir un système de notation pourtant toujours inscrit dans les statuts. **Nous réaffirmons notre opposition à toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.**

La CGT-FINANCES PUBLIQUES demande que les CAPL demeurent en capacité de jouer pleinement leur rôle. Nous craignons notamment que le recours hiérarchique préalable et l'audience qui peut l'accompagner ne dépossèdent les CAPL d'une partie significative de leurs prérogatives.

Nous tenons également à dénoncer les conditions dans lesquelles s'est déroulée cette première campagne. Tout d'abord, il est à noter que l'ensemble des collègues n'a été que très partiellement informé de la réglementation en vigueur sur le sujet. Ainsi, **la circulaire ministérielle publiée au BO n° 50 de janvier- février 2013 n'a jamais été mise en ligne à la disposition des personnels.** Ceci a privé la quasi totalité des collègues de l'information de la possibilité de demander la révision gracieuse du compte rendu d'entretien professionnel. Ainsi, le texte précise « **qu' en cas de désaccord portant sur le compte rendu, il est préférable d'effectuer sans attendre une demande facultative de révision gracieuse du compte rendu auprès du supérieur hiérarchique direct** ». Plus grave, ni l'instruction, ni le livret sur l'entretien distribué à l'ensemble des agents ne le mentionne. **Ceci constitue un manquement inadmissible en matière d'information sur une procédure administrative, au sujet duquel nous attendons des explications circonstanciées de votre part.**

Par ailleurs, les élus CGT rappellent officiellement dans cette CAPL que **la Direction 31 au mépris de tout texte réglementaire, a diffusé à l'ensemble des cadres chargés de la notation un tableau synoptique « enrichi »** sur le modèle prévu par l'instruction du 31 janvier 2013, mais dans lequel les « items » se multiplient au sein de chacune des rubriques du tableau officiel, voire s'y substituent. Ainsi par exemple, la « loyauté » était devenue un élément d'appréciation des « compétences personnelles ». La « capacité de fixer des priorités en tenant compte des orientations générales tout autant que des contraintes » s'était transformée en « la capacité d'adaptation aux contraintes et de simplification des process ». Les mentions « gestion des échéances », « force de proposition », « capacité à prendre en charge de nouvelles fonctions » étaient apparues par rapport aux textes officiels. **Lors du CTL du 19 février, le DRFIP avait fait mine de découvrir ce tableau synoptique à la sauce toulousaine. Il avait affirmé qu'il ne fallait plus en parler mais comme chacun sait, « les paroles s'envolent, les écrits restent » !**



Nous avons noté à l'examen des réponses de l'autorité hiérarchique que la fonction « copier-coller » du logiciel de traitement de texte était bien maîtrisée. Nombre de réponses sont standardisées et répondent de manière assez lointaine aux éléments avancés par les requérants. Il est vrai que les remarques soulevées portent souvent sur des éléments très précis des métiers exercés, et, sans manquer de respect à nos deux « Autorités », force est de constater que la précision est souvent absente des réponses apportées.

La modification de la procédure d'évaluation n'a pas permis de constater une amélioration de la qualité et du sérieux de l'évaluation de la part de certains cadres. De nombreux agents mutés en 2012 ont constaté que l'ensemble de la période n'a pas été considéré pour l'établissement de leur évaluation.

La DGFIP met en avant dans sa communication les mesures de simplification. L'évaluation « nouvelle formule », loin d'aller dans ce sens, est un véritable parcours du combattant, parsemé de délais en tous genres. Ceci a d'ailleurs découragé bon nombre de collègues d'exercer leur droit au recours. Aussi, nous vous demandons de continuer la formation en direction des notateurs et l'ensemble des agents.

Enfin, nous réitérons notre demande concernant les membres de l'autorité hiérarchique : il nous paraît déontologiquement inconcevable que le signataire de la réponse à un recours hiérarchique siège ou assiste aux débats du dossier concerné.

Toulouse, le 25 septembre 2013

Syndicat CGT Finances Publiques
Section de Haute Garonne
Centre Régional des Finances Publiques
Place Occitane
31039 Toulouse cedex
<http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/>
cgt.drfip31@dgfip.finances.gouv.fr

Avant d'évoquer l'ensemble des dossiers, nous vous demandons de nous communiquer les renseignements suivants : la liste des recours gracieux exercés, celle des recours hiérarchiques déposés et les suites données ainsi que le niveau de la réserve d'avancement disponible. A l'avenir, nous exigeons d'obtenir ces documents avec les documents préparatoires de la CAPL.

De même, nous exigeons le maintien et l'amélioration des droits d'affectations des personnels en congés formation ou parental, La compensation doit se faire dans le cadre de brigades de renfort digne de ce nom.

Enfin, nous reviendrons sur la fausse concertation mise en œuvre dans le cadre de la « démarche stratégique », une démarche qui vise à faire mieux avec encore moins de moyens. Cela n'est plus possible ! Les créations d'emplois sont nécessaires à quelque amélioration du service public et bien sûr de nos conditions de travail. Avec nous, en toute honnêteté intellectuelle, vous devriez réclamer les emplois indispensables à un meilleur fonctionnement de l'administration.

Fausse concertation aussi, quand on voit le mépris avec lequel sont traités les « capistes », qui reçoivent les documents (et encore peut être pas définitifs) deux jours avant la CAP. Vous conviendrez que travailler dans ces conditions est intolérable pour les élus du personnel.

Compte-rendu

"LA OU LE "TRES BON " DEVIENT "SATISFAISANT" ET L "EXCELLENT" DEVIENT "REMARQUABLE"

C'était la première CAP sur l'entretien individuel si cher à notre administration. Elle a fait l'objet d'une étude de texte précise des référencements au tableau synoptique. Ainsi, les croix sur "Très Bon" voudraient dire "Satisfaisant" celles sur "Excellent" ne valent que si on est "Remarquable", quant au bon il veut dire "Normal"..... (sic)..... Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué.

Force est de constater que rien n'a changé et que le principe même du contingentement ne permet pas de "récompenser" les agents à hauteur de leur vraie implication et compétence. Ainsi, comme l'an dernier, des dossiers d'agents on ne peut plus méritants n'ont pas pu obtenir de bonification d'ancienneté sous ce prétexte.

La lourde machine administrative mise en place pour l'entretien individuel (procédure d'appel, autorité hiérarchique) est faite pour freiner les appels : 14 ont été défendus en CAP locale. C'est bien peu eu égard au mécontentement des agents sur le terrain. Nous encourageons l'ensemble des personnels à être attentifs sur tous les aspects de leur entretien individuel, car cela a une vraie incidence sur le déroulement de carrière. **Nous sommes et nous serons toujours présents au côté de ceux qui souhaiteront une aide pour leur recours.**



Nous avons obtenu :

- ⇒ entièrement satisfaction : 4 dossiers,
- ⇒ modification des appréciations : 5 dossiers,
- ⇒ modification du tableau synoptique : 4 dossiers,
- ⇒ réduction d'ancienneté et valorisation : 4 dossiers

Au final, 4 dossiers sur 14 n'ont rien obtenu.

La CGT a voté contre chaque fois que l'agent n'a pas obtenu totalement satisfaction.

Pour ces dossiers nous pouvons apporter notre appui technique pour un éventuel recours en CAP Nationale.

Malgré le principe de cet entretien individuel, les élus ont fait modifier plus de 71 % des dossiers. Ainsi, leur utilité n'est pas à démontrer. L'échelon de recours local est bien une garantie supplémentaire pour le respect des droits des agents.

La Direction nous informe qu'une demande va être faite pour classer le poste de l'Isle en Dodon en poste spécifique. Affaire à suivre...

N'hésitez pas à contacter les représentants CGT Finances Publiques:

Daniel AUTHIER : daniel.authier@dgfp.finances.gouv.fr

Marie-Christine PREVOST : marie-christine.prevost@dgfp.finances.gouv.fr

Marlène ZORZIN : marlene.zorzin@dgfp.finances.gouv.fr

Olivier DUCROS : olivier.ducros@dgfp.finances.gouv.fr

Valérie PINEL : valerie.pinel@dgfp.finances.gouv.fr

Véronique BRUNO : veronique.bruno@dgfp.finances.gouv.fr

Ghislaine REMY : ghislaine.remy@dgfp.finances.gouv.fr

LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS!