



- **CGT FINANCES PUBLIQUES De la GIRONDE**

cgt.dr33@dgfip.finances.gouv.fr

**COMPTE RENDU CAPL C DU 16/09/2013
EVALUATION PROFESSIONNELLE
Demandes de Recours**

24, rue François de Sourdis
33060 Bordeaux cedex
☎ / fax 05 56 90 76 93

1^o étage, Tour A Cité administrative
– Boîte 85 33090 Bordeaux cedex
☎ 05 56 24 81 52 Fax 05 56 24 86 34

La CAPL C qui s'est tenue le 16/09/2013 est la première commission de recours relative aux nouvelles procédures d'évaluation.
13 dossiers ont été examinés (contre 32 en 2012).

CONTINGENT sur le département :

- 401 agents ont été évalués en échelon variable.

Disponible à la CAPL : 206 réductions de 1 mois et 80 réductions de 2 mois.
Consommés avant CAPL : 201 réductions de 1 mois et 79 réductions de 2 mois.

=> reste donc 5 réductions de 1 mois et 1 réduction de 2 mois

- 74 agents évalués en échelon terminal

Disponible à la CAPL : 137 réductions de 1 mois et 54 réductions de 2 mois
Consommés avant CAPL : 132 réductions de 1 mois et 54 réductions de 2 mois.

=> reste donc 5 réductions de 1 mois et aucune réduction de 2 mois

- 31 , c'est le nombre de recours préalable à l'autorité hiérarchique.
Aucune demande d'entretien auprès de l'autorité hiérarchique

**Un premier bilan des résultats des 31 recours auprès de l'autorité hiérarchique a été donné
(le bilan complet de cette campagne d'évaluation sera donné en CTL) :**

- 7 recours ont porté sur une réduction, 5 ont obtenu satisfaction, 2 rejets
- 12 recours ont porté sur les appréciations, 2 satisfaits en totalité, 8 partiellement et 2 rejets
- 12 portés à la fois sur l'appréciation et la réduction, 8 satisfaits partiellement et 4 rejets

Les élus CGT ont dénoncé une fois de plus le manque de dialogue réel avec le notateur lors de l'entretien d'évaluation.

Les élus de la CGT ont insisté sur la manière dont le tableau synoptique est servi, selon que l'on applique strictement ou pas l'instruction. Les agents ont pu s'estimer dévalorisés par un positionnement des croix en "très bon" en dépit des excellentes appréciations antérieures (voir déclaration liminaire).

Le profil croix de plusieurs agents a été modifié en CAPL, de « très bon » à « excellent ».

Compte tenu de son importance dans le résultat de l'évaluation professionnelle, nous ne pouvons qu'appeler les collègues à y porter désormais une attention toute particulière.

Les élus CGT en CAPL C restent à votre disposition.

CHASSAING Arnaud
DARNIS Marie-Hélène
JOLY Stéphane



- CGT FINANCES PUBLIQUES De la GIRONDE

cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr

24, rue François de Sourdis
33060 Bordeaux cedex
☎ / fax 05 56 90 76 93

1^{er} étage, Tour A Cité administrative
– Boite 85 33090 Bordeaux cedex
☎ 05 56 24 81 52 Fax 05 56 24 86 34

L'année 2013 entraîne un profond bouleversement dans la vie des agents de notre administration avec la mise en application de l'entretien professionnel dont la finalité sera l'établissement du salaire au mérite.

Au-delà de la disparition de la note chiffrée, le recours obligatoire à l'autorité hiérarchique en cas de contestation de l'évaluation par l'agent implique la possibilité de réviser la valorisation hors du cadre de toute instance paritaire.

Pour la CGT Finances Publiques, il est inconcevable et inadmissible que les choix opérés par une direction puissent se faire sans le contrôle des représentants élus des personnels.

La CGT Finances Publiques rappelle ses revendications :

- Maintien d'une note chiffrée avec inscription dans les statuts particuliers tel que prévu dans l'article 1^{er} du décret,
- Principe d'une notation de carrière basée sur la détention d'un grade et échelon dans le corps, et non sur une comparaison et mise en concurrence entre agents,
- Tableau synoptique à l'appui de l'évaluation notation pour plus de lisibilité dans les commentaires littéraux du compte rendu d'entretien.

Pour la CGT Finances Publiques, la direction générale a encore fait fi du dialogue social et de toute forme de concertation. Elle a opté pour un passage en force d'une réforme mal ficelée et totalement inaboutie comme en témoignent les ratés et retards, auxquels se rajoutent la lourdeur des procédures liées aux contraintes calendaires de l'application EDEN-RH.

Concernant le tableau synoptique, nous constatons au niveau local une disparité importante dans la manière de le servir.

En effet, de toute évidence, les directives ou consignes données par la direction locale semblent avoir été suivies aléatoirement et nous notons des appréciations et des profils croix très disparates entre les services et les agents.

Qu'entendez-vous mettre en place pour réparer l'inadmissible injustice que nous observons en Gironde quant au remplissage du tableau synoptique ?

Qu'allez-vous faire aujourd'hui pour aligner sur les mêmes critères l'ensemble des agents de la DRFIP, quelles que soient leurs filières, leurs fonctions, leur résidence professionnelle, leur chef de service notateur ?

Qu'envisagez-vous pour mettre à égalité les agents notés par un chef de service appliquant à la lettre l'instruction qui lui interdit d'accorder des positions croix «excellent » sauf exception et ceux notés par un chef de service notateur plus mesuré ou plus magnanime ?

Par ailleurs, la CGT Finances Publiques de la Gironde observe que cette CAPL, qui est composée nous le rappelons, d'élus en général en fonction dans les services, est convoquée à une date qui coïncide avec la pleine période de sortie de rôles Impôt sur le revenu et taxes foncières, au plus près de la date de la rentrée scolaire et des installations pour nouvelles affectations. Une plus grande attention devra être portée au calendrier.

La lourdeur de la procédure de recours en CAPL notamment par l'obligation d'un recours préalable à l'autorité hiérarchique en a découragé plus d'un, même si la proportion des agents "servis" est plus importante que l'an dernier :

32 recours en 2012, 13 en 2013

La CGT FINANCES PUBLIQUES de la Gironde attend la communication du bilan de cette campagne d'évaluation, avant CAPL :

- nombre d'agents notés,
- nombre de réductions de 2 mois, de 1 mois,
- nombre de majorations de 1 mois, de 2 mois,
- nombre de croix positionnées en excellent, en très bon, en bon, en moyen et en insuffisant et pour quels critères
- nombre de modifications et critères de modifications avant recours hiérarchique
- nombre de modifications et critères de modifications après recours hiérarchique
- nombre de modification de réductions d'ancienneté accordées par l'AH
- nombre de modifications du profil croix accordées par l'AH

La CGT Finances Publiques ne saurait reconnaître quelques qualités à cette procédure d'évaluation professionnelle. Encore une fois, la direction générale n'a su, à aucun moment, être à la hauteur en matière d'information, de transparence, d'aide, d'accompagnement et de vision à court, moyen ou long terme, que ce soit en direction des représentants des personnels qu'en direction des collègues du service RH.

