



CGT FINANCES PUBLIQUES de la GIRONDE

cgt.dr33@dgfip.finances.gouv.fr

Compte Rendu CAPL C du 3 juin 2016

Evaluation professionnelle 2016 (année de gestion 2015)

1° étage, Tour A

Cité administrative - Boite 85 - 33090 Bordeaux cedex

☎ 05 56 24 81 52 - Fax 05 56 24 86 34

En ouverture de séance, la CGT a lu une déclaration liminaire que vous trouverez en annexe.

Le Parcours Professionnel des Carrières et Rémunération (PPCR), qui constitue le 1er étage d'un missile destiné à détruire le statut des fonctionnaires en alignant les carrières, les grilles de rémunération, les parcours professionnels de toutes la Fonction Publique doit être mis en place dès 2017 pour les cadres C.

A ce jour, le Directeur n'a pas d'information particulière au niveau local. Néanmoins, il espère qu'à la suite de la réunion nationale des directeurs des Pôles Pilotage et Ressources, qui se tiendra le 24 juin 2016, il pourra apporter des réponses à nos questions.

Eléments obtenus avant CAPL C	
Effectif cadres C	549
Cadence moyenne	113
Mentions d'encouragement	24
Accélération/valorisation 1 mois (R1)	292
Accélération/valorisation 2 mois (R2)	120
Ralentissement/pénalisation	0

Nombre de recours préalables à l'autorité hiérarchique : 11, dont 1 reçu par le Directeur.

En début de CAPL, la réserve attribuable était de 8 R1 et de 2 R2.

Nombre de recours à l'Autorité Hiérarchique	Satisfait	Rejet partiel	Rejet total
11	2	5	4
<hr/>			
Nombre de recours à la CAPL C			
4 (idem qu'en 2015)	2	1	1

A l'issu de la CAPL, l'administration a soumis au vote les propositions suivantes :

Attribution d'un R2 (libérant un R1) : vote POUR à l'unanimité

Attribution d'un R1 : vote POUR administration et CGT

Modification des appréciations : vote POUR à l'unanimité

Rejet total : vote POUR administration, vote CONTRE représentants des personnels.

Nous attirons tout spécialement l'attention des collègues à veiller à la cohérence qui doit exister entre les appréciations littérales, le tableau synoptique et la réduction accordée ou pas. En cas de discordances, ne pas hésiter à déposer un recours.

En début de CAPL, la réserve attribuable était de 9 R1 et de 2 R2.

A l'issu de la CAPL, il restait 9 R1 et 1 R2 non attribués.

Nous constatons que la Direction a attribué cette année 24 mentions d'encouragement. Celles-ci ne sont plus du tout un engagement pour l'obtention d'une réduction l'année suivante. Aussi, nous invitons les collègues concernés à ne pas s'en satisfaire, et à bien veiller à l'évolution de la reconnaissance de leur valeur professionnelle.

Nous vous rappelons que la CGT est là pour vous accompagner tout au long de la période d'évaluation professionnelle (préparation de l'entretien, saisie de l'autorité hiérarchique, recours CAPL).

LES ELUS CGT EN CATEGORIE C

Bruno MARRIER : SIP Bordeaux-Amont: 06 19 56 75 30

Nadège VIRY : Trésorerie de Blaye : 05 57 42 75 75

Déclaration Liminaire de la CGT Finances Publiques de la Gironde

CAPL C du 3 juin 2016 - Evaluation professionnelle 2016 (année de gestion 2015)

Monsieur le Président,

Un rappel historique, extrait d'une étude de Jeanne SIWEK-POUYDESSEAU, chercheuse au CNRS, nous a paru pertinent :

“L'administration des Finances qui était la plus nombreuse et la mieux organisée, connut des mouvements d'employés dès 1790 quand fut envisagée la suppression de la Ferme et de la Régie Générale. Ces employés se réunirent en assemblée générales coordonnées en comités, signèrent des pétitions et adresses à l'Assemblée Nationale(...) certains proposèrent même que les employés élisent leurs supérieurs hiérarchiques.”

Le combat pour que notre administration perdure n'est donc pas nouveau.

Cependant, 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.

Au vu des mesures prises au cours des dernières années et de celles qui se profilent dans un avenir proche, nous vous posons cette question, monsieur le Président : restera-t'il une administration des finances publiques demain?

Concernant cette commission de recours de l'évaluation professionnelle, nous rappelons que la CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, mais celle ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui, dans le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières

et Rémunérations) et le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Le gouvernement entend utiliser la reconnaissance de la “ valeur professionnelle ” 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 cassant ainsi les collectifs de travail, aux plus “ méritants ”.

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 conduit 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 ”.

Concernant précisément cette CAP :

Le calendrier national prévoit pour fin juin la date limite des réunions en local. Nous constatons que vous convoquez la CAPL dans un délai de plus en plus court, ce qui entraîne une réduction des délais pour chaque étape de l'évaluation et du recours.

Nous demandons que ces délais reviennent au respect du calendrier national, nous demandons aussi que nous soient communiqués le nombre de modification des CREP ayant nécessité une demande de réouverture de l'application EDEN-RH par les évaluateurs, le nombre de saisines de l'autorité hiérarchique, ainsi que le détail des suites données (rejets, admissions partielles, admissions totales).

Ceci afin de permettre à tous les personnels d'effectuer leur recours au mieux de leurs intérêts et dans une transparence maximale.

