



CGT FINANCES PUBLIQUES de la GIRONDE

cgt.dr33@dgfip.finances.gouv.fr

Compte Rendu CAPL C du 11 juin 2017

Évaluation professionnelle 2017 (année de gestion 2016)

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.

Les modifications statutaires qui sont intervenues au 1^{er} janvier 2017 suite à la mise en oeuvre pour les cadres C du dispositif "Parcours Professionnel des Carrières et Rémunération" (PPCR) ont des conséquences sur les modalités de composition et de fonctionnement de la CAPL 3 compétente pour les agents administratifs. Le missile destiné à détruire le statut des fonctionnaires en alignant les carrières, les grilles de rémunération, a été lancé.

Ainsi, les grades des agents administratifs principal des finances publiques de 2^{ème} classe (AAP2) et d'agent administratif 1^{ère} classe (AA1) ont fusionné. La catégorie C se compose désormais de 3 grades : AAP1, AAP2 et AA. 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, il pourra apporter des réponses à nos questions.

Éléments obtenus avant CAPL C	2016	2017
Effectif cadres C	549	527
Cadence moyenne	113	118
Mentions d'encouragement	24	11
Accélération/valorisation 1 mois (R1)	292	276
Accélération/valorisation 2 mois (R2)	120	121
Mention d'alerte	0	1
Ralentissement/pénalisation	0	0

Nombre de recours préalables à l'autorité hiérarchique : 7.

En début de CAPL, la réserve attribuable était de 2 R1 et de 1 R2.

Nombre de recours à l'Autorité Hiérarchique	Satisfait	Rejet partiel	Rejet total
7	2	0	5
Nombre de recours à la CAPL C			
5 (4 en 2016)	1	0	4

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

Pas de demande en recours pour attribution de R1.

Rejet des autres demandes : 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 et le tableau synoptique. En cas de discordances, ne pas hésiter à déposer un recours.

En début de CAPL, la réserve attribuable était de 2 R1 et de 1 R2.

A l'issu de la CAPL, il restait 3 R1 et 0 R2 non attribués.

Nous constatons que la Direction a attribué cette année 11 mentions d'encouragement. Celles-ci ne seront plus du tout un engagement pour l'obtention d'une réduction l'année suivante puisqu'elles disparaissent. 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



CAPL du 11 juin 2017

DOSSIERS DE RECOURS

**COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
des Cadres C**

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Concernant la CAPL qui nous occupe aujourd'hui, celle-ci se déroule dans le contexte particulier de la mise en place du protocole PPCR (*Parcours professionnel Carrières et Rémunérations*) et du RIFSEEP. En effet, le RIFSEEP (*Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel*) va être l'outil de la rémunération et du déroulement de carrière au mérite, de la modulation des régimes indemnitaires à partir de l'évaluation de la valeur professionnelle des agents.

Aucune information n'a été donnée aux collègues sur les conséquences de ces réformes, pendant ou même après la campagne d'entretien. Et pourtant, les conséquences sont nombreuses : nouvelles modalités de la reconnaissance professionnelle, suppression des réductions d'ancienneté, individualisation de la carrière, rémunération au profil...

Ce nouveau régime indemnitaire qui se déclinerait, en une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (l'IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA), serait attribué selon des critères de mobilité, d'engagement professionnel et sur la manière de servir. Sa mise en place aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans le collectif de travail et à la rupture de l'égalité de traitement, principe fort du Statut Général des fonctionnaires.

L'entretien professionnel s'inscrit déjà aujourd'hui dans la logique d'un dialogue de performance individuelle sur la base de résultats et d'objectifs non négociables : l'agent ne sait plus vraiment sur quoi il est évalué. L'évaluation individuelle n'a plus de sens, car elle se réalise sans réflexion sur le collectif de travail, les effectifs, les moyens, les évolutions et les objectifs du service, les difficultés rencontrées.

La CGT s'oppose donc fortement à la mise en place du RIFSEEP et à toute modulation du régime indemnitaire, et rappelle qu'elle est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'effectuer sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

La CGT Finances Publiques réaffirme donc son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

La CGT dénonce la détérioration des conditions d'exercice du mandat des élus et du dialogue social à la DGFIP et ressent comme une provocation la demande de la direction de voter ce nouveau règlement intérieur, démonstration du mépris du dialogue social à la DGFIP.

Nous allons examiner, comme chaque année, les dossiers de recours sur les comptes-rendus d'évaluation de nos collègues.

Cette année encore, la CGT entend dénoncer ce mode d'évaluation qui génère beaucoup de frustration parce qu'en supprimant tout repère fixe, comme pouvait l'être la note chiffrée, il donne tout pouvoir au chef de service sur l'évaluation des agents et accroît encore les inégalités de traitement entre agents suivant le service dans lequel ils sont affectés. C'est ainsi que la « politique » des profils croix, l'appréciation littérale et l'attribution des variations mois (pour cette dernière année) qui en découlent peuvent varier considérablement suivant le chef de service ou chef de poste.

Dans ce cadre, la mise en concurrence des collègues entre eux par le biais des quotas de « méritants » revêt un caractère encore plus pernicieux que par le passé. Les quotas impliquent forcément l'exclusion du bénéfice d'une réduction d'ancienneté d'une partie des agents. L'administration tente ensuite de légitimer cette exclusion par des formules type systématiques comme l'avis porté en réponse toujours négative lors du recours hiérarchique ou encore en fin de rapport des évaluateurs comme conclusion d'une tentative de démonstration que l'agent doit s'estimer heureux de n'avoir pas eu ce qu'il conteste ne pas avoir reçu.

Il nous faut rappeler que les agents, dans le cadre de l'entretien professionnel, sont totalement dépendants et bien sûr subordonnés à leur supérieur hiérarchique qui conduit l'entretien. En faisant fi des conditions de travail, des suppressions d'emplois, des méthodes de management (sur lesquelles nous allons revenir), l'évaluation ne prend aucunement en compte l'environnement de travail, pourtant responsable de la difficulté à accomplir les missions et préjudiciable au « bien travailler » mais aussi source de la souffrance au travail. L'évaluation isole l'agent de son environnement de travail et de ses collègues.

Cette année encore, la CGT entend dénoncer la procédure qui consiste à filtrer les recours par le biais du recours devant l'autorité hiérarchique et qui vise à vider les CAPL de leur substance et ainsi empêcher les représentants des personnels de jouer pleinement leur rôle de défense des garanties individuelles et collectives.

Mais une des raisons de la mise en place de ce recours préalable est justement de décourager les recours devant la CAPL en complexifiant le dispositif. De plus, le phasage du parcours du combattant qui consiste à viser, signer, faire recours devant l'Autorité Hiérarchique, signer, faire recours devant la CAPL, le tout dans des délais souvent contraints (8 jours pour certains) continue, à juste titre, de générer de l'incompréhension.

Nous exigeons donc une nouvelle fois la suppression de la phase de recours devant l'autorité hiérarchique, qui ne sert à rien, complexifie inutilement la procédure de recours et qui n'a qu'un seul but à terme : vampiriser les CAPL.

Enfin, nous demandons que les CAPL distribuent la totalité des réserves de capital mois constituées par la Direction pour pleinement jouer son rôle.

La CGT Finances publiques souhaite que ces CAPL de recours en révision de l'entretien professionnel puissent se dérouler avec toute la considération et la reconnaissance que sont en droit d'attendre les fonctionnaires de notre DRFIP sur leur investissement professionnel.

. Nous vous le disons ici, nous élu-es CGT Finances publiques nous en avons plus qu'assez des formules types visées et validées par la direction concernant les éléments de langage des évaluateurs, formules qui n'ont d'autre objectif que de déprécier les qualités professionnelles des agents dans la seule fin de justifier l'absence ou l'insuffisance des réductions d'avancement ou encore les formules lapidaires qui nient le travail réel accompli et sa complexité.

. Plus qu'assez de la dépréciation des tableaux synoptiques.

. Plus qu'assez enfin des quotas de réduction d'avancement qui contraignent tout évaluateur à exclure de fait une partie des agents de cette possibilité.

Enfin, comment ne pas s'étonner, à la lecture du guide pratique de l'évaluateur sur l'entretien professionnel, sur la manière dont doit être utilisée la « mention d'encouragement ». *Celle-ci doit être « utilisée pour reconnaître les efforts accomplis et la valeur professionnelle des agents qui tendrait à se rapprocher de celle des très bons agents »*. En d'autres termes, les très bons et les excellents agents ne peuvent en bénéficier et doivent donc se contenter du cadencement moyen, tout en se félicitant de l'avoir, à défaut de ne pouvoir bénéficier de réductions d'ancienneté en raison des quotas.

Mais cela ne fait que conforter tout le mal que nous pensons du système actuel d'évaluation.

La CGT Finances Publiques dénonce une fois encore le manque de transparence des commissions d'harmonisation et l'absence totale d'information quant à la répartition des dotations sur site et par service. ou bien encore les mises en réserve bien en amont de la CAPL.

