



Paris le 30 septembre 2013

## **Compte rendu de mandat des élu-es CGT Finances Publique à la CAPL n°1 (inspectrices et inspecteurs)**

### **Révision de l'évaluation professionnelle 2013 (gestion 2012)**

La CAPL de révision de l'évaluation professionnelle s'est tenue les 19, 20, 23 et 26 septembre 2013.

48 recours en CAPL ont été soumis à l'avis de cette instance. La CGT a assuré la défense de 23 dossiers.

Quelques données chiffrées : 999 agents ont été évalués à l'échelon variable et fixe et 310 au titre de l'échelon terminal.

73 recours hiérarchiques ont été déposés et 10 entretiens avec l'autorité hiérarchique ont eu lieu, avec les résultats suivants : 3 collègues ont obtenu une satisfaction totale de leur demande, 24 une satisfaction partielle, et 46 un rejet total.

Pour les échelons variables et fixes, 2 collègues se sont vus infliger une mention d'alerte et 2 également pour l'échelon terminal

A l'ouverture de la séance, l'administration nous a informé des réductions d'ancienneté mises en réserve pour les débats de cette CAPL, et ce uniquement pour l'échelon variable. Pour rappel, les échelons terminaux sont contingentés uniquement lors de la phase d'évaluation.

Pour la réduction d'un mois, 17 réserves ont été constituées et pour celle de 2 mois, 4.

A l'issue des débats, seulement 10 réductions de 1 mois ont été attribuées (3 CGT) ainsi que les 4 réductions de 2 mois (3 CGT). S'agissant des échelons terminaux, 2 valorisations de niveau 1 (1 CGT) et 4 valorisations de niveau 2 (4 CGT) ont été attribuées. Deux mentions d'encouragement ont été allouées (2 CGT).

S'agissant du compte rendu de l'entretien d'évaluation, sur 38 demandes de modifications des appréciations (appréciation générale, tableau synoptique, résultats obtenus.....), 27 modifications ont été apportées, sans toutefois donner entièrement satisfaction à la demande des agents.

Suite à l'examen de ces appels, les constatations suivantes s'imposent :

- 1- nous déplorons que l'intégralité des réserves n'ait pas été utilisée et en conséquence avons dénoncé cette économie faite sur les avancements accélérés de carrière pour des raisons uniquement budgétaires.
- 2- nous avons regretté les conditions déplorables de la campagne d'évaluation professionnelle dès le mois de février 2013 jusqu'à la tenue de la CAPL. Les dysfonctionnements de l'application EDEN-RH ont perturbé les opérations de l'évaluation à ses différents stades. Par ailleurs, le positionnement et le rôle de l'autorité hiérarchique ont fait l'objet de nombreux débats suite au constat de l'absence de motivation de leurs décisions à l'occasion des recours hiérarchiques. Leur présence à la CAPL comme experts alors qu'ils sont partie prenante de la procédure a soulevé une difficulté juridique. Afin de respecter le principe d'impartialité, nous avons obtenu, a minima, l'absence de participation aux débats de ces autorités hiérarchiques sur les dossiers les concernant. Nous revendiquons que les autorités hiérarchiques ne participent pas aux prochaines CAPL.

- 3- le constat a été également fait du caractère succinct de bon nombre d'appréciations générales. Quant au profil croix, il est souvent apparu en inadéquation avec ces dernières. Cette réforme a été trop souvent l'occasion de porter des évaluations en retrait par rapport aux notations des années précédentes alors qu'aucune altération de la qualité du travail des collègues n'a été actée.
- 4- cette année, suite à l'appel en CAPL, quelques évaluateurs ont rédigé, pour justifier leur position, des rapports à charge alors qu'au cours de l'année de notation, aucun reproche n'avait été formulé. Certains rapports sont même apparus en contradiction avec leur propre évaluation.

Les représentant-e-s de la CGT ont voté systématiquement contre la proposition de l'administration dès lors qu'elle ne satisfaisait pas entièrement à la demande de l'agent-e . Pour rappel, la CAPL ne fait que rendre un avis qui peut ne pas être suivi par l'autorité hiérarchique.

Les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction peuvent faire appel en CAP Nationale.

Dans le cadre de la CAPL, nous avons condamné les propos discriminants, stigmatisants voire destructeurs de certains chefs de service. De tels comportements ne concernent heureusement que quelques évaluateurs, concentrés dans certaines structures et à l'encontre de plusieurs collègues de ces dernières.

De tels agissements sont inacceptables. Au delà de leur caractère arbitraire, il s'agit de véritables faits de harcèlement qui ont pour conséquence d'affaiblir voire « d'abîmer » des collègues quelque fois déjà fragilisés. Avec cette tendance à s'acharner, ces chefs de service n'hésitent d'ailleurs plus à manifester, de manière sous-jacente mais aussi parfois affirmée, leur volonté : soit de se débarrasser des collègues qu'ils considèrent comme devenus indésirables, soit de les dissuader, en les cassant, de faire valoir leurs droits statutaires.

Nos interventions ont permis de donner gain de cause aux collègues concernés. Mais, nous persistons à affirmer que l'Administration doit mettre un terme à de telles pratiques, perverses et dangereuses pour la santé des agents et qui ne peuvent qu'engendrer et multiplier les risques psycho sociaux.

En conclusion, nous sommes plus que jamais opposés à la rémunération au mérite initiée dès le Décret du 29 avril 2002, aujourd'hui encore amplifiée non seulement par le Décret du 28 juillet 2010 mais également par la perspective de la prime de fonction et de résultat (PFR) que l'actuel gouvernement n'a pas encore abandonnée. La dérive vers l'individualisation des rémunérations, la mise en compétition des agents et des services constituent, à l'image des dégâts provoqués dans le privé, une grande menace contre nos garanties statutaires, mais également pour l'exercice même de nos missions de service public.

Il est temps de mettre un terme à la dérive vers la rémunération au mérite. La CGT revendique un système de notation qui assure transparence et objectivité, permettant aux agents une réelle reconnaissance de leur valeur professionnelle et non pas un système basé sur la comparaison des mérites qui aboutit à toujours plus d'arbitraire, de frustration et d'exclusion.

La CGT revendique une notation de carrière reposant à la fois sur une note chiffrée, sans contingentement des variations et une appréciation littérale reflétant objectivement la manière de servir.

La CGT reste opposée à toute forme de rémunération au mérite. Elle exige donc la suppression définitive de la PFR et l'abandon de l'entretien professionnel.