



## **CAPL DES 30 JUIN, 6 & 7 JUILLET 2016**

-----

### **DOSSIERS DE RECOURS SUR LES COMPTES-RENDUS D'EVALUATION A, B, C**

#### **DECLARATION LIMINAIRE**

Monsieur le Président,

Concernant la CAPL qui nous occupe aujourd'hui, celle-ci se déroule dans un contexte particulier avec 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 en 2017 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.

-----

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

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 profil croix, l'appréciation littérale et l'attribution des variations mois 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 bénéficiaire 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.

Au plan local, nous demandons à être informés de manière détaillée des suites apportées par la Direction aux recours hiérarchiques et avoir communication du nombre de recours hiérarchiques qui n'ont pas débouché sur un recours devant la CAPL.

Enfin, nous demandons que les CAPL convoquées aujourd'hui et la semaine prochaine distribuent la totalité des réserves de capital mois constituées par la Direction pour pleinement jouer son rôle.

Sur les premiers points abordés, il y en a un sur lequel nous voulons nous attarder :

Il ne vous aura pas échappé, M. le Président, que sur les 11 recours d'évaluation (9 en CAPL & 2 en CAPN), 8 agents appartiennent au même service. Convenez que cela ne doit pas être le fruit du hasard.

Nous tenons ici à rappeler que le guide de l'évaluateur du 6/1/2014 stipule que doivent obligatoirement être remis à l'agent le jour de l'entretien, l'avis du fonctionnaire d'encadrement et en cas de changement de service de l'agent, la fiche préparatoire établie par le chef de service ayant eu à connaître la collaboration (même partielle) de l'agent au cours de l'année 2015.

L'agent d'encadrement de premier niveau doit être sollicité pour apporter, sur l'imprimé 403-SD, des éléments préparatoires à l'établissement du compte-rendu par le Chef de service et l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de sa cellule.

Ce document, indispensable à l'évaluateur pour porter un meilleur jugement et une meilleure approche sur la valeur et les qualités de l'agent, manque pour bon nombre d'agents au sein des différents services dans le cadre du dispositif de l'évaluation 2016.

Sans l'appui de l'avis des agents d'encadrement de 1<sup>er</sup> niveau, voir de la fiche préparatoire de l'ancien chef de service, l'analyse portée par l'évaluateur seul, tant sur les appréciations littérales que sur la hauteur des réductions proposées aux agents, peut donc être préjudiciable dans l'avancement de ces derniers. Or, ces rapports restent dans les dossiers des agents.

Nous tenons à rappeler qu'une évaluation qui ne tiendrait pas compte de la fiche préparatoire du précédent chef de service serait entachée de nullité.

Bon nombre de collègues nous le disent au quotidien : nous aimons notre travail, nous supportons difficilement les conditions de travail qui se dégradent mais ce qui n'est pas supportable, pas acceptable, c'est le fossé creusé entre certains supérieurs hiérarchiques et leurs agents par le regard éloigné qu'ils portent sur les tâches quotidiennes qu'ils effectuent au sein de leur service.

Le guide pratique de l'évaluateur stipule d'autre part page 32/50 : la procédure de demande de recours est engagée au vu d'une requête de l'agent, adressée par voie hiérarchique au président de la CAPL, (...) dès réception du recours devant la CAPL, et **au plus tard dans un délai de 5 jours suivant le dépôt de la demande**, le responsable du service dans lequel l'agent a été évalué rédige, sur la base d'éléments avérés, un rapport détaillé et donne son avis sur la à y réserver, (...) ce rapport est ensuite adressé à la direction qui le communiquera à l'agent, par voie hiérarchique. Question : On constate que la date des rapports de l'un des chefs de service dépasse très largement les délais. La direction en a t'elle pris la pleine mesure et a t'elle réagi en interpellant le chef de service pour lui rappeler les règles et l'urgence à redonner ses rapports ?

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 DDFIP sur leur investissement professionnel.

- ▶ Nous vous le disons ici, nous élu-es CGT Finances publiques 89 nous en avons plus qu'assez des formules types visées et validées par la DDFIP 89 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 bien que nous pensons du système actuel d'évaluation.

Nous demandons d'autre part la communication dans le cadre de cette CAPL des 3 dernières années de notation à minima (précédemment 5) qui permettrait d'avoir une vision d'ensemble du dossier de l'agent. Avoir seulement les deux dernières notations est restrictif.

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.