CAPNB la cgt Finances Publiques

Compte rendu global des CAPN concernant les demandes de recours sur l'évaluation 2014 (gestion 2013) Catégorie B

GÉNÉRALITÉS

Les CAPN concernant les demandes de recours de l'évaluation 2013 pour l'ensemble des grades de la catégorie B se sont terminées le 22 janvier 2015.

La Direction générale s'était engagée à respecter la date butoir du 31 décembre pour la tenue des CAP Nationale de recours des évaluations. La CGT Finances Publiques déplore que cet engagement d'un calendrier maîtrisé n'ait pas été respecté ! Cette situation rompt l'égalité entre les collègues, en étalant les recours sur une période de 4 mois, rendant difficile une utilisation équitable des réserves disponibles.

Les élus CGT continuent donc de revendiquer la tenue de CAPN sans interruption et se clôturant toutes avant le 31 décembre de l'année d'évaluation.

La CGT a rappelé lors de chaque CAPN son opposition à la réforme de l'entretien professionnel que la Direction générale a fait passer en force en fin d'année 2012, sans concertation avec les organisations syndicales. (Voir les déclarations liminaires sur le site :

- CAP recours C1 du 02 au 03//10/2014 : http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/dl_recours_c1_2014.pdf
- CAP recours C2 du 12 au 17/11/2014 : http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/dl_recours_c2_2014.pdf
- CAP recours CP du 10 au 18/12/2014 : http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/dl_capnb_recours_eval_gestion_2013_cp.pdf)

Au cours des diverses CAP de recours, l'administration a répondu à quelques-unes de nos demandes, fait quelques rappels et parfois, donné des précisions pour l'évaluation 2015 :

- **S'agissant du recours hiérarchique**, mis en place par un décret Fonction Publique, il permettrait, selon la Direction, un dialogue, une dédramatisation, une discussion libre... Le Président a cependant, ensuite, déclaré qu'il n'était pas interdit de s'interroger sur l'avenir de cette procédure en raison de la charge importante qu'elle impliquait ! Enfin, les directives de la Direction générale auprès des directions locales n'ont pas toujours été respectées concernant la non-attribution de réduction et de valorisation lors du recours hiérarchique.

- **Le Tableau Synoptique** (TS) des collègues de la Filière Gestion Publique (FGP) a subi, l'an dernier, des modifications du fait de l'instauration du Compte Rendu de l'Entretien Professionnel (CREP), commun aux deux filières. Ces collègues ont pu constater un « tassement ». En effet, les recommandations de la Direction générale étaient de revoir l'ensemble de ces TS, avec pour objectif d'éviter des discordances entre des agents de même valeur professionnelle mais de filières différentes. Cela s'est donc souvent traduit par une baisse du profil croix «d'excellent» vers «très bon».

Montreuil, le 26 février 2015

Syndicat national
CGT Finances Publiques
Case 450 ou 451
263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
dgfip@cgt.fr
www.financespubliques.cgt.fr
Tél. : 01.55.82.80.80

Par contre, cette année, les baisses de croix observées sont bien le reflet d'une dégradation de la notation des agents concernés.

Cette année encore, plusieurs sections locales CGT nous ont informés que de trop nombreuses réserves ont été conservées par les directions à l'issue des CAP locales, sans doute du fait de méconnaissances du système. De même, en 2015, comme en 2014, les directions locales seront « invitées » à prévoir des réserves de réductions de 2 mois (R2). La Direction générale a affirmé que les réserves étaient créées pour être utilisées au maximum, tant en local qu'en national, ce que les chiffres démentent !

Pour la CGT Finances Publiques, au-delà des mots, la réalité est tout autre !

En effet, à plusieurs reprises, les élus CGT ont fait constater les différences de traitement existant entre directions, que ce soit au niveau des recours hiérarchiques (avec attribution de réductions à ce niveau de recours) ou des modalités d'application des consignes sur le tableau synoptique (tassement ou pas du profil croix). Dans bien des cas, un agent exerçant les mêmes fonctions, avec la même valeur professionnelle, se voit attribuer un profil croix excellent dans certaines directions alors que dans une autre, il ne sera que très bon, voire bon. Cela est également vrai au niveau de l'attribution ou non des réductions de mois.

Toutes ces raisons justifient l'opposition de la CGT à ce système de notation / évaluation qu'elle juge trop subjectif (donc injuste). Elle réaffirme son attachement à un système de notation comportant une note chiffrée. Celle-ci est fondamentale, parce qu'elle constitue une garantie collective pour les agents. Ils ont, ainsi, un repère fixe entre agents de même grade et même échelon, et peuvent donc formuler, le cas échéant, un recours sur des bases objectives.

Nous continuerons aussi à condamner un système de notation lié au culte de la performance et à l'instauration d'objectifs irréalistes, dans le cadre d'une politique marquée par une diminution drastique des moyens fournis pour réaliser les missions.

Par ailleurs, la CGT revendique toujours la suppression du contingentement, ce qui permettrait à tous les collègues le méritant, d'obtenir une réduction d'avancement d'échelon.
Cela permettrait aussi aux évaluateurs de ne pas se retrouver entre le marteau et l'enclume, et d'attribuer des réductions uniquement en fonction de la valeur professionnelle de l'agent.

C'est donc logiquement que, dans l'application du système actuel, la CGT se satisfait pleinement de l'abandon des possibilités de réduction de 3 mois (réaffirmée par l'administration lors de ces CAP, pour l'élaboration de l'évaluation 2014). Un plus grand nombre de collègues (en théorie 70 %) se voit ainsi valorisé.

En ce qui concerne la mention d'encouragement, elle n'est plus généralisée. Pour la CGT, elle devrait impliquer un quasi engagement à l'obtention d'une réduction d'ancienneté l'année suivante.

Concernant la mention d'alerte, la CGT est intervenue pour que cette mention soit éventuellement utilisée pour éviter l'emploi de la majoration d'ancienneté (allongement de la durée entre deux échelons).

LE DEROULEMENT DES CAP NATIONALES DE RECOURS 2014/2015

Éléments chiffrés de l'évaluation professionnelle concernant la gestion 2013 tous grades confondus :

GRADES	Rec. H	CAPL ou 1er niveau	CAPN
CP	517	328	82
C1	212	149	42
C2	373	252	56
Total	1102	729	180

En 2014, 2,6 % des agents ont fait un recours de premier niveau (1 102 recours hiérarchiques), contre 3,1 % l'année précédente. Malgré ce léger tassement, le pourcentage de recours en CAPL reste inchangé (1,7%).
Ce taux reste constant, alors que depuis la mise en place du système d'évaluation, on est passé de 50 % des agents bonifiés à 70 %.

Cela démontre clairement les difficultés rencontrées par les agents dans la reconnaissance de leur travail par leur hiérarchie.
Les chiffres prouvent une fois de plus l'impact de la mise en place du recours hiérarchique sur le nombre de recours déposés auprès des instances représentatives (CAP). S'il y a 1 102 agents à faire un recours hiérarchique, ils ne sont plus que 729 à

demander un recours auprès de la CAPL (ou recours de 1er niveau) sur plus de 1 000 demandes restanttotalement ou partiellement insatisfaites.

Ce niveau de recours supplémentaire n'a qu'un seul but : amoindrir les droits des collègues en alourdissant une procédure déjà complexe.
La CGT Finances Publiques ne s'était pas trompée de combat en dénonçant cette situation.

Au final, le bilan de l'évaluation 2014 (gestion 2013) en catégorie B, laisse apparaître un nombre de mois de réserve non utilisés encore très important : 662 mois n'ont pas été distribués en local et 26 au niveau national. **C'est inadmissible** !

Pour exemple, au niveau national 180 recours ont été examinés par la CAPN pour un total de 65 mois de réserve. Il était donc possible de donner satisfaction à une grande majorité des collègues en utilisant les 26 mois restants.

C'est d'ailleurs ce que revendique la CGT Finances Publiques en demandant l'attribution dès l'année N de l'intégralité des dotations.
Chaque possibilité de réduction d'ancienneté non distribuée constitue en effet une économie faite sur le dos des agents.

Le tableau ci-dessous récapitule le bilan par grade de la campagne de recours 2014 en CAPN pour la catégorie B et le bilan des interventions réalisées par les élus CGT :

Grades	Résultats Globaux recours 2014 – CAPN				Recours confiés à la CGT							
	Nbre de recours	Recours gagnés	Rejets partiels	Rejets totaux	Nbre de recours	% *	Recours gagnés	% **	Rejets partiels	% ***	Rejets totaux	% ****
C2	57	6	24	27	24	42,11%	2	33,33%	10	41,67%	12	44,44%
C1	42	7	12	23	13	30,95%	1	14,29%	4	33,33%	8	34,78%
CP	82	9	24	48	29	35,37%	3	33,33%	6	25,00%	19	39,58%
Total	181	22	60	98	66	36,46%	6	27,27%	20	33,33%	39	39,80%

* par rapport au nombre total de recours
** par rapport au nombre total de recours gagnés
***par rapport au nombre total de modifications partielles
**** par rapport au nombre total de rejets

Eléments de contexte

Lors de la CAP de recours des contrôleurs 2ème classe (novembre 2014), les élus CGT ont dénoncé le climat particulièrement difficile auquel ils ont été confrontés. Face à l'intransigeance de l'administration et son refus de céder sur des dossiers sensibles, la CGT avec les autres organisations syndicales représentatives du grade, a décidé de quitter la CAP. (Voir vidéo sur la page Facebook de la CGT Finances Publiques : https://www.facebook.com/video.php?v=744932088920977&set=vb.119080318172827&type=2&theater)

Les travaux ont repris après avoir obtenu une audience avec le directeur des ressources humaines.

Au final, plusieurs dossiers de recours ont eu totalement ou partiellement satisfaction.

Les dossiers défendus lors de ces CAPN, ont bien souvent été le reflet du contexte difficile (suppression d'emplois, souffrance au travail, conditions de travail etc.) que nous traversons : la dégradation de la situation dans les services est en effet à l'origine de difficultés relationnelles entre collègues et avec la hiérarchie.

Au vu des mois non distribués en 2014 (688), nous recommandons à l'ensemble des agents non satisfaits par leur évaluation 2015, de prendre contact avec les élus de la CGT pour établir rapidement leur demande de recours.

FAISONS RESPECTER NOS DROITS !