



**CGT Finances publiques 13**  
**16 rue Borde**  
**13008 Marseille**  
**Tél. 0491179206/0491179767**  
[cgt.drifip13@dgifip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip13@dgifip.finances.gouv.fr)  
[www.financespubliques.cgt.fr/13](http://www.financespubliques.cgt.fr/13)

**Juillet 2014**

## **CAPL de révision de l'évaluation professionnelle**

### **Le compte rendu des élu-es CGT en catégories A, B et C**

Fidèle à sa conception de la défense intransigeante des droits et garanties de nos collègues, les élu-es CGT ont abordé la défense des dossiers de recours à partir de plusieurs critères.

- Celui de la connaissance et de la maîtrise des missions accomplies par l'agent, le contrôleur ou l'inspecteur, quelle que soit sa filière. Pour la CGT, il est en effet indispensable de savoir aborder pour l'année professionnelle évaluée les enjeux et contraintes liées aux fonctions exercées.
- Celui du contexte de travail pour l'année considérée. Pour la CGT, il faut faire le lien entre le travail accompli et les conditions matérielles de sa réalisation.
- Celui de l'environnement de travail, depuis les aspects factuels à rappeler ou prendre en compte jusqu'au cadre managérial qui dans certains services pèse péniblement sur les conditions de travail.

**Une année de travail, ce n'est ni un long fleuve tranquille ni l'éternel recommencement.**

**Dans chaque Capl, la CGT a lu une déclaration liminaire exposant notre analyse de l'entretien professionnel et nos revendications.**

**En catégorie A, le « management irrespectueux » a été dénoncé avec exemple à l'appui des dossiers soumis à l'examen de la Capl. Il en a été de même en catégorie B et C.**

-----

**Les trois Capl ont eu à examiner 70 dossiers de recours.**

**42 collègues avaient confié leurs dossiers aux élu-es CGT, soit 60% des recours.**

#### **En catégorie C: 21 agents ont présenté un recours devant la Capl**

6 agents ont obtenu une réduction d'ancienneté d'échelon de 1 mois. Un dossier confié à la CGT a obtenu 2 mois.

6 dossiers ont vu les appréciations littérales modifiées tandis que 8 agents ont vu la cotation du tableau synoptique modifiée positivement.

Des 9 dossiers confiés à la CGT, 8 ont obtenu soit une évolution du tableau synoptique, soit une réduction d'avancement, soit des modifications des appréciations littérales.

#### **En catégorie B: 35 contrôleurs ont présenté un recours devant la Capl.**

11 contrôleurs ont obtenu une réduction d'ancienneté de 1 mois et 2 contrôleurs une réduction de 2 mois pour l'avancement d'échelon.

Parmi ces dossiers, 5 suivis par la CGT ont obtenu 1 mois, et le sixième 2 mois de réduction d'ancienneté. Un autre dossier a obtenu un encouragement.

7 collègues ont vu évoluer positivement les cotations du tableau synoptique (dont 6 dossiers défendus par la CGT) et 9 dossiers sur les 15 contrôleurs qui ont obtenu des modifications des appréciations littérales étaient suivis par les élus CGT.

#### **En Catégorie A: 14 inspecteurs ont présenté un recours en CAPL**

***7 inspecteurs ont confié la défense de leur dossier aux élus CGT***

5 inspecteurs ont obtenu une réduction d'ancienneté dans leur échelon.

3 des collègues concernés avaient confié leur dossier aux élus CGT.

Le dossier d'un cadre A défendu par la CGT a obtenu une « attention appelée » pour l'année prochaine.

2 inspecteurs défendus par la CGT ont obtenu des valorisations de croix au niveau du tableau synoptique et

des modifications dans l'appréciation générale dont une complètement réécrite.  
Un inspecteur défendu par la CGT a obtenu la modification de son compte rendu d'évaluation.

### **Les faits marquants des Capl de recours.**

- **Des collègues soucieux de voir leur administration reconnaître leur travail et la qualité de sa réalisation**

C'est un fait incontournable. « Laissez nous bien travailler et reconnaissez notre investissement professionnel ! ». C'est ce qu'il ressort d'un grand nombre de recours devant les Capl.

- **Un compte rendu d'évaluation professionnelle (CREP) qui déprécie la qualité du travail accompli.**

Sous la contrainte des suppressions d'emplois et d'une charge de travail toujours plus pesante, les collègues ne souhaitent pas voir minimiser dans le CREP les appréciations portées sur l'ensemble de leur année professionnelle. C'est pourtant le cas, avec de nombreuses omissions sur les *fonctions exercées ou encore sur les résultats professionnels obtenus*, et des tableaux synoptiques dont les cotations sont en contradiction non seulement avec les appréciations littérales (ou inversement!) mais aussi avec le parcours de l'agent, ses qualifications et la qualité réelle de son investissement personnel et professionnel dans l'accomplissement des missions confiées.

- **Les quotas de réductions d'ancienneté + management irrespectueux = dommages humains**

C'est incontournable. Les quotas excluent du bénéfice d'une réduction d'ancienneté des collègues dont l'investissement professionnel est pourtant remarquable. Quand c'est le cas et que nos collègues font un recours, consigne est donnée aux évaluateurs d'utiliser des phrases types dans leurs rapport afin de justifier l'absence de réduction d'ancienneté. Ce n'est pas honnête et cela constitue même un manque de « loyauté » vis à vis des agents lésés. Celui ou celle qui veut faire valoir ses droits se retrouve ainsi à devoir se justifier alors même que l'objectivité des faits devrait l'en dispenser. C'est pervers. Il s'agit alors, face à cette volonté « délibérée » de déprécier professionnellement et humainement un collègue pour maintenir le statu quo, de bâtir un argumentaire constitué de preuves matérielles irréfutables. C'est aussi pour cela que les élu-es CGT sont utiles pour aider l'agent qui souhaite user de son droit à recours et être respecté.

- **Un battement d'aile de papillon peut déclencher un cataclysme...**

En Capl A, B et C, des collègues qui ont contesté des éléments d'appréciation de manière tout à fait légitime ont été confrontés à des rapports de leur évaluateur dépassant l'entendement. Certains de ces rapports confinaient au délire (!): inventions, élucubrations, allégations, métaphysique managériale... Si ce n'est aussi la violence des mots employés et des jugements portés. Les élu-es CGT ont donc endossé leur combinaison de démineur et fait le job comme il faut. Mais l'administration doit se poser la question des conséquences que peuvent avoir de telles diatribes sur le moral des agents. Il est parfois des plaies ainsi ouvertes qui rendront encore plus compliqué de travailler en confiance au sein des services.

Il est indispensable de prendre connaissance des déclarations liminaires des élu-es CGT pour comprendre les enjeux qui sont posés avec le compte rendu d'évaluation professionnelle et un système qui continue de mettre en concurrence les agents entre-eux, les uns contre les autres avec les quotas et la volonté d'individualiser les déroulements de carrière.

La CGT a dénoncé la complexité du dispositif pour faire appel, dont l'étape obligatoire du recours hiérarchique qui n'apporte rien et est chronophage pour les agents. La direction a reconnu que la réponse de l'autorité hiérarchique était laconique pour laisser à la Capl son rôle...

La CGT combat et continuera de combattre ce système pervers tout en inscrivant la défense individuelle des agents dans le cadre de son action collective sur les droits et garanties, celle qui défend le statut des agents des Finances publiques et la fonction publique de carrière.

Les élu- es CGT en catégorie A, B et C