

Compte rendu des CAPL d'appel sur l'entretien professionnel

Inspecteurs, contrôleurs et agents

Les CAP se sont déroulées les 16, 19, 20 et 24 septembre 2013.

S'agissant des premiers recours sur l'entretien professionnel, il est d'autant plus important d'en faire le bilan.

Toujours autant de recours

Un constat : le nombre de recours se maintient: 106 cette année contre 109 l'année précédente.

Or, cette année 70% des agents contre 50% l'an passé pouvaient bénéficier de « variations mois ». En effet, la décision prise par la DGFIP de ne pas attribuer de variation de trois mois a permis une augmentation des possibilités d'attribution (50% pouvant bénéficier de l'attribution d'un mois et 20% de deux mois).

Pour l'administration, l'enjeu est de taille.

Il s'agit de « faire passer » le nouveau système d'évaluation/individualisation de la carrière en limitant le nombre de recours grâce à l'élargissement des possibilités d'attribution (augmentation du quota). Peu d'appels aurait signifié acceptation...

Mais ce n'est pas ce qui c'est passé. Le nombre de recours s'est maintenu.

Pourquoi ?

Tout simplement parce que le nouveau système génère beaucoup de frustrations.

Exemples: les agents de la gestion

publique ont été confrontés à une baisse de leur profil croix dans beaucoup de cas alors que leur manière de servir n'a pas varié...

Quant à ceux de la filière fiscale, étant donné que la consigne de la Direction était de limiter le nombre de croix en « excellent », certains chefs de service ont cru devoir revoir à la baisse les appréciations littérales des années passées, parfois jusqu'à l'absurde, pour faire « coller » tableau et appréciations.

Mais derrière ces aberrations se cache un problème plus fondamental du nouveau système: du fait qu'il ne comporte plus de repère fixe comme l'était la note chiffrée, les références communes se limitent aux directives que la Direction donne aux chefs de service.

Or celles-ci sont suffisamment floues pour donner lieu à des différences d'interprétation selon les personnalités des chefs de poste ainsi que le contexte du service.

Résultat, un renforcement des inégalités de traitement suivant les services, un renforcement de l'arbitraire.

Management par le stress et bazooka

A ce sujet, il faut signaler que ces CAPL, avec recours et réponses des évaluateurs, ont vu de sérieux accrochages entre certains chefs de services et les agents évalués.

Soit que les agents aient voulu manifester leur opposition au mode de management connu déjà de longue date du chef de service en question, soit que les chefs de service aient fait

preuve d'une telle violence dans leurs réponses aux requêtes des agents que la direction n'a pu s'empêcher, elle-même, de parler à leur propos de « tir au bazooka ».

Il s'agit certes de cas très minoritaires, néanmoins on peut se demander si le nouveau système ne pousse pas certains petits dictateurs à se sentir pousser des ailes.

Recours hiérarchique...

C'était aussi la première année que les agents étaient obligés de former un recours préalable devant l'autorité hiérarchique avant de pouvoir saisir la CAPL.

Sur les 106 recours devant l'autorité hiérarchique, 17 ont donné lieu à demande d'entretien. 20 collègues ne sont pas allés au delà de ce recours hiérarchique. 20 sur 106, cela veut dire que près d'un collègue sur 5 n'a pas poursuivi son recours devant la CAP.

Un tel pourcentage, significatif, qui plus est dès la première année, montre bien que la crainte légitime que nous avons exprimée est justifiée. Le recours hiérarchique sert à vider les CAPL de leur substance et comme son nom l'indique, **place le requérant en position de subordonné, ce qui n'est pas le cas en CAPL.**

Questionnée sur les recours qui n'ont pas été poursuivis devant la CAP, les réponses de la Direction sont lacunaires, tout comme sont partielles les informations que la direction a bien

voulu fournir sur la conduite des entretiens auprès de l'autorité hiérarchique.

Autrement dit, de quelque façon que soit traité ce recours hiérarchique, inévitablement il s'oppose aux CAP, soit en détournant les collègues des CAP, soit en dénaturant l'exercice par les agents de leur droit à un recours examiné dans la transparence.

Cela justifie notre exigence que cet obstacle dressé avant toute saisine des CAP soit levé.

Notre préoccupation concernant la pérennité des CAPL est d'autant plus fondée qu'un arrêté du 13 juin 2013 est venu remettre en cause les compétences des CAPL préparatoires aux CAP Nationales concernant les tableaux d'avancement en C et B.

Résultats des CAPL : La direction rechigne à attribuer des dotations mois

Pingre avant les CAPL puisque plus d'une centaine de dotations mois n'avaient pas été attribuées, la direction s'est montrée aussi peu généreuse en CAP.

Pour la Catégorie C, la Direction n'a accordé à l'issue de la CAPL C que 10 dotations mois alors qu'elle disposait de 39 possibilités !

Pour la catégorie B, elle n'a attribué que 13 dotations mois alors qu'elle disposait de 47 possibilités

Pour la catégorie A, le ratio est à peine meilleur: 5 dotations de un mois pour 17 possibilités...

- Les élus CGT ont obtenu des résultats tout à fait honorables, avec 13 dotations mois, soit 50% des dotations attribuées.
- De même la CGT, sur 8 dossiers sur 10 qu'elle a défendu, a permis aux collègues d'obtenir soit une modification de l'appréciation, une progression de profil croix et/ou une dotation mois, ce qui témoigne de la défense efficace des dossiers faite par vos élu-es CGT.

Au total, la Direction a utilisé 27 dotations mois sur 103, soit à peine plus d'un quart, ce qui traduit sa volonté de serrer la vis !

Certes, il reste encore deux dossiers à soumettre à une CAPL ultérieure, mais cela ne modifiera pas le constat : ce qui a été attribué en CAP est extrêmement limité. Concernant les dotations de capital de deux mois, c'est simple: c'est zéro. Aucune dotation de deux mois n'a été attribuée. Nous avons cependant obtenu pour un agent C échelon variable, un mois supplémentaire à celui déjà obtenu.

Concernant les profils croix, le tableau (si l'on peut dire) ne vient pas radicalement modifier le constat: 11 modifications de profil croix en C pour un nombre total d'appels de 37, en B 13 modifications pour 33 dossiers et en A une seule modification pour 14 dossiers.

Tableau synoptique

Concernant le profil croix, la CGT a réalisé un tableau de correspondance entre ancienne et nouvelle formule. (on a travaillé, quoi !). Cela concerne les dossier des agents de la gestion publique, ex-Trésor.

De fait, la Direction a été en difficulté pour contrer nos arguments puisque ceux-ci s'appuyaient sur le regroupement des anciennes cotations par thématiques dans la nouvelle grille plus synthétique.

Rien ne pouvait justifier une baisse des cotations dans le nouveau tableau quand la correspondance avec l'ancien était plus favorable pour l'agent !

Nous le reproduisons ci dessous avec un exemple concret.

1	Rubriques nouveau tableau synoptique	Rubriques ancien tableau synoptique	2012 Ancien tableau	2013 Cotation Eval Pro	Propositions CGT en CAPL
2					
3	Connaissances professionnelles dans l'emploi occupé	Connaissance des fonctions exercées professionnel	TB	TB	TB
4		Sens de l'organisation	TB		
5					
6					
7	Compétences personnelles	Maîtrise des outils et technologies	TB	TB	TB
8		Qualités d'expression	TB		
9		Esprit d'analyse	Exc		
10					
11	Implication professionnelle	Souci de perfectionnement	Exc	TB	Exc
12		Sens des relations	Exc		
13		Esprit d'équipe	Exc		
14		Aptitude au changement	TB		
15		Capacité à rendre compte	TB		
16		Qualité du service rendu	Exc		
17	Esprit d'initiative	TB			
18					
19	Sens du service public	Sens du service public	Exc	TB	Exc
20					
21	Capacité à organiser et animer une équipe	Capacité à encadrer	TB		TB
22					
23	Capacité à définir et à évaluer des objectifs	Esprit d'initiative	Exc	TB	Exc
24		Sens de l'organisation	TB		
25		Esprit d'analyse	Exc		

Nous avons fait valoir que la règle qui devait s'appliquer était celle de la prise en compte des cotations antérieures et a minima, prendre en compte les cotations les plus favorables et aligner par le haut !

Les élus CGT ont également demandé la neutralisation des rubriques relatives à l'encadrement: en effet, encadrer ne peut se limiter à avoir la responsabilité d'une équipe. Les rubriques du tableau sont par conséquent en contradiction avec les dispositions des statuts particuliers.

Appréciations littérales

Il n'y a guère que sur les appréciations littérales que la Direction a fait preuve d'un peu plus de souplesse.

Mais, évidemment c'est ce qui engageait le moins les appréciations futures de l'agent.

Si la DRFIP a fait preuve dans ces CAP d'une apparence de souplesse, la réalité est toute autre.

Les raisons de cette attitude tiennent sans doute en partie à la volonté d'économiser des réductions mois qui au final représentent de l'argent.

Qui plus est, on ne peut pas ne pas faire le lien -parce que c'est le résultat immédiat- avec le coup de frein donné aux possibilités de promotions:

- Par exemple par liste d'aptitude de C en B ou de B en A.

En liste d'aptitude, trop de dossiers sont à équivalence pour la Direction locale: l'administration veut mettre en œuvre des mécanismes discriminants qui permettront de « dégonfler » le volume de candidat-es !

- L'autre incidence, c'est aussi de déconnecter les changements de grade de l'ancienneté administrative et de jouer à fond l'individualisation de la carrière: baisse des volumes pour les changements de grade (en 2013, il n'y a aucun agent des Bouches-du-Rhône qui passe de C1 à CP à l'ancienneté administrative par tableau d'avancement!).

Alors que nos traitements sont bloqués depuis bientôt plus de trois ans, que les feuilles de paye vont encore diminuer avec l'augmentation des prélèvements, que les perspectives de carrière des agents sont amoindries d'année en année, il est insupportable de voir les directeurs négocier en CAP jusque sur les dotations mois !

Sans parler des suppressions d'emplois qui obligent nombre de collègues à faire toujours plus chaque année car moins nombreux dans le service !

Les élus CGT A, B et C

PLUS QUE JAMAIS, Renforcez la CGT !

Qui vous soutient ? Qui vous défend ?

Plus nombreux, plus forts...

Vous aussi, soutenez la CGT Finances publiques 13 !

Bulletin d'adhésion

Je souhaite me syndiquer à la CGT.

Nom:

Prénom:

Grade:

Echelon:

Temps partiel? %

Poste ou service:

Date:

Signature:

A remettre à un-e syndiqué-e ou à renvoyer au local syndical

CGT, 16 rue Borde 13008 Marseille: 0491179206 / 0491179707

CGT, CFP Aix, 3 allée d'Estienne d'Orves 13087 Aix-en-Provence cedex 2

Adresse courriel: cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr

Retrouvez les infos syndicales sur notre site internet

www.financespubliques.cgt.fr/13/