

CAPN RÉVISION DES ÉVALUATIONS ANNÉE 2016 (GESTION 2015)

La CAPN révision des évaluations s'est tenue en deux parties distinctes mais avec une **réserve globale de réductions potentielles de 55 mois**.

La première partie (qui s'est tenue de façon fractionnée du 7 novembre après midi jusqu'au 23 novembre 2015) a concerné l'examen de 135 dossiers.

La deuxième partie (qui s'est tenue du 13 décembre au 14 décembre 2015) a concerné l'examen de 19 dossiers.

A l'issue de la première partie, la DG entendait que nous votions afin de la valider. Vos élus CGT ont opposé un refus de vote, unanimement d'ailleurs avec les autres organisations syndicales. En effet, à une CAP doit correspondre un seul vote, comme nous l'avions annoncé dans notre déclaration liminaire (en ligne sur notre site).

Pour nous, une bonne méthode d'examen aurait été de placer en réserve tous les dossiers susceptibles d'obtenir une réduction d'ancienneté afin que ces dossiers soient examinés en équité à la fin de la deuxième partie de la CAPN.

Ce compte-rendu concerne les deux parties de la CAPN révision des évaluations qui forme donc un tout à nos yeux.

Quelques statistiques :

Cette année, les agents ont formulé plus de recours qu'en 2015, soit 680 recours hiérarchiques au lieu de 647 ;

On constate que 61% des recours ont fait l'objet d'un rejet total, 33% d'un rejet partiel et 5,6% d'une satisfaction totale.

Le recours hiérarchique joue son rôle de filtre, comme les années précédentes, puisque si 94% des 680 recours hiérarchiques ont été rejetés totalement ou partiellement, seulement 66% se traduisent par un appel au niveau local.

Rappelons qu'en 2011, en l'absence de recours hiérarchique, on relevait un nombre de 680 appels en local et de 223 recours au niveau national. La baisse est significative et la stratégie de la DG efficace.

La CAP nationale a eu à connaître 154 recours (139 en 2015), dont 8 non évoqués.

Année /gestion	2015 2016	2015 2014	2014 2013	2013 2012	2012 2011	2011 2010
Agents évalués/notés	21 993	21 781	21 980	21 811	21 465	21 128
nb de recours hiérarchiques (rh)	680	647	651	842	-	-
rh : satisfaction totale	5,6%	7,4%				
rh : rejet total	61%	60,6%				
rh : rejet partiel	33,4%	32%				
nb de recours en CAPL	450	435	429	471	680	610
nb de recours en CAPN	154	139	130	132	223	157
nb de mois mis en réserve	55	55	55	86	60	
nb de mois attribués	37	33	23	31	35	

Au total, la CGT a évoqué 42 dossiers, ce qui représente 29% du total des recours évoqués

Montreuil, le 15/12/2016

Syndicat national

CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

Notre organisation a obtenu les résultats suivants :

Mois	Valorisation	Mention encouragement	Retour cadence moyenne	Retour à mention d'alerte	Modifications C.R.E.P.
13	1	1	1	1	20

Au total, une modification a été obtenue sur 77% de nos dossiers.

Au terme de la CAP, 37 mois, deux valorisations, quatre mentions d'encouragement, deux retours à la cadence moyenne (pour une pénalisation et une mention d'alerte), un retour à la mention d'alerte (pour une pénalisation) ont été obtenus par les quatre organisations syndicales.

Le ratio nombre de mois attribués / nombre de recours en CAPN est très exactement le même que celui de l'année dernière, soit 24 %.

Il est à souligner que les résultats de la CGT sont supérieurs à notre représentation dans la CAP (soit 25 % du nombre des élus). Par exemple nous avons obtenu 35% du nombre de mois attribués.

Concernant la tenue de cette CAPN en deux parties et les PV des CAPL,

Le fait que la CAP soient scindée en deux parties est dû à la tenue d'entretiens de recours hiérarchique souvent trop tardifs. Nous avons rappelé combien ils étaient chronophages. Le chef de bureau, M. Pintard, a rappelé que pour la DG ils étaient très importants et permettaient un échange profitable avec le chef de service de l'agent.

La CGT réaffirme son opposition au recours hiérarchique qui empêche les CAP de jouer pleinement leur rôle.

La DG a rappelé que des consignes générales étaient données pour que les PV soient remis signés le plus rapidement possible. L'uniformité de leur rédaction est souhaitée mais ce n'est pas très réaliste. La DG s'est tout de même engagée à demander plus de détails dans les procès-verbaux.

Vos élus ont insisté sur le fait que dans les procès-verbaux devaient figurer les réserves R1 et R2 disponibles. En effet, il devient de plus en plus fréquent qu'il n'y ait pas de R2 disponible en local, rendant caduc l'examen des dossiers des collègues concernés. La DG nous a répondu que les directions locales devaient les mentionner. Comme la DG s'y était engagée, une liste récapitulant les réserves R1 et R2 par direction (150 directions concernées) a été communiquée aux organisations syndicales.

La DG nous a confirmé que la CAPN devait bien se tenir en deux parties même si ce n'était pas une volonté explicite de sa part. Le calendrier est contraint car une fois la CAPN terminée, la DG doit redonner la main aux directions locales afin que EDEN RH soit complété avant sa fermeture (date limite : 22 décembre 2015).

Concernant la possibilité d'avoir les CREP intermédiaires en consultation, nous avons apprécié d'obtenir de la DG les évolutions après le recours hiérarchique puis la CAPL dans un tableau récapitulatif. En effet, ces étapes nous sont indispensables pour bien comprendre la progression du dossier. La DG nous a confirmé que malheureusement EDEN RH ne pouvait pas garder en mémoire ces étapes intermédiaires.

Concernant le tableau synoptique, vos élus ont constaté de grandes disparités entre les agents des différentes directions ainsi qu'un caractère subjectif marqué.

La DG nous a répondu qu'il existait un guide disponible en plus de l'instruction pour aider les chefs de service évaluateurs. De ce fait, la DG a précisé les choses. Le souci est que l'évaluation ne se fait plus sur la carrière mais sur l'emploi.

Concernant le traitement des dossiers, la CGT regrette que le comportement de certains chefs de service, ayant gravement affecté le dossier d'un agent pourtant bien évalué les années précédentes, soit très difficile à remettre en cause. Malheureusement, le système hiérarchique entérine in fine des mentions littérales (profil croix, appréciation générale, résultats professionnels obtenus) inexactes et qui peuvent nuire à la carrière des agents. De plus cette année, plusieurs dossiers ont montré de gros problèmes entre agents et chef de service et une volonté délibérée des directions locales de cacher ces problèmes.

Vote

Administration : Pour

Organisations syndicales : Refus de vote