COMPTE RENDU CAPN RÉVISION DES ÉVALUATIONS ANNÉE 2015 GESTION 2014

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 4 novembre au matin jusqu'au 20 novembre 2015) a concerné l'examen de 120 dossiers.
La deuxième partie (qui s'est tenue du 15 décembre au 17 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 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 :

La direction générale nous a communiqué des éléments relatifs aux recours hiérarchiques, ce que la CGT demandait depuis 2012.
On constate que 60,59% des recours ont fait l'objet d'un rejet total, 31,99% d'un rejet partiel et 7,42% d'une satisfaction totale.

Ceci confirme le rôle de filtre joué par le recours hiérarchique puisque si 93% des 647 recours hiérarchiques ont été rejetés totalement ou partiellement, seulement 67% 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. Depuis cette année, on observe une moyenne de 450 appels locaux et de 135 appels en national. La baisse est significative et la stratégie de la DG efficace.

année /gestion	2015 / 2014	2014 /2013	2013 /2012	2012 /2011	2011 / 2010
agents évalués/notés	22165	21980	21811	21465	21128
nb de recours hiérarchiques (rh)	647	651	842		
rh : satisfaction totale	7,40%				
rh : rejet total	60,60%				
rh : rejet partiel	32%				
nb de recours en CAPL	435	429	471	680	610
nb de recours en CAPN	139	130	132	223	157
nb de mois mis en réserve	55	55	86	60	
nb de mois attribués	33	23	31	35	

Concernant la tenue de cette CAPN en deux parties et les PV des CAPL, les deux parties sont dues à la tenue des entretiens de recours hiérarchique souvent trop tardifs.

Montreuil, le 21/12/2015

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

Nous avons rappelé combien ils étaient chrono-phages. 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. Pour palier ce manque d'information, la DG s'est engagée à nous fournir dorénavant une liste récapitulant donc les réserves R1 et R2 par direction (150 directions concernées).

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 leur 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 regretté de ne pas avoir la possibilité de les consulter après le recours hiérarchique puis la CAPL. 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.
Les CREP sont écrasés au fur et à mesure et c'est une contrainte de l'applicatif. La DG a pris l'engagement de nous fournir un tableau récapitulant l'évolution du CREP suite aux différents niveaux de recours dès l'année prochaine.

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, soient très difficiles 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.

Par rapport aux attentats du 13 novembre 2015, le chef de bureau nous a informé qu'il y avait trois morts de notre ministère : deux douaniers et un contrôleur principal DGFIP.
Vos élus CGT ont lu un texte en séance concernant le département du 93, particulièrement concerné par ces douloureux évènements. Nous avons réclamé le comblement immédiat des vacances de postes particulièrement les B et C. Nous avons aussi dénoncé la dissolution de deux brigades de vérification sur le département.

Nous avons tenu à alerter la DG sur les deux records qui nous attendent : record de participation au mouvement général de mutation pour les départs, record d'affectations d'office pour les arrivées, si des efforts n'étaient pas faits dans le sens du bien être au travail des agents de cette direction de Seine Saint Denis.

Nous rappelons que parmi les nouveaux arrivants dans le département du 93, nous constatons tous les ans des renonciations au concours plutôt qu'une affectation 93, voire des demandes pour d'autres départements provinciaux, certificats médicaux à la clé. Tout plutôt que le 93.

Il appartient à la DG de trouver les solutions et de les mettre rapidement en œuvre surtout pour la sécurité des agents et leur bien être au travail.

En ce qui concerne la direction de la Corse, nous notons que le bureau RH1C a tiré les conclusions qui s'imposaient concernant le dossier de harcèlement sexuel. La notation de notre collègue a été largement épurée des propos mensongers de l'AFIP responsable du pôle RH de la Corse du Sud. Nous tenons à saluer cette attitude du bureau RH1C.

Nous maintenons cependant nos propos tenus en déclaration liminaire concernant la protection des agents.

Vote

Administration : pour
Organisations syndicales : refus de vote