



FILIERE FISCALE-COMPTE-RENDU DES CAP LOCALES D'APPELS DE NOTATION 2011 (gestion 2010)

Les CAP locales d'appels de notation se sont tenues sur **2 journées** :

- Le 7 juin pour les cadres C (19 dossiers à examiner)
- Le 9 juin pour les cadres A (3 dossiers) et B (14 dossiers)

Soit un total de 36 dossiers contre 26 en 2010.

A noter que sur l'ensemble des 3 CAP, 10 dossiers provenaient du SIE LORIENT NORD!

En ouverture, nous avons lu notre déclaration liminaire (jointe à ce compte rendu).

Dans cette déclaration nous rappelons **notre forte opposition à ce système de notation** (entretien d'évaluation + note) qui répond au double objectif de faire travailler les agents prioritairement en fonction d'objectifs ciblés et jugés rentables et d'introduire la rémunération au mérite.

Le nombre de dossiers en appel est en hausse par rapport à l'année dernière, c'est la conséquence du ras le bol des agents.

Décidément cette réforme ne passe pas, en témoigne aussi le nombre important d'agents qui continuent de boycotter l'entretien d'évaluation.

Rappelons tout d'abord que les militants de la CGT Finances Publiques avaient tenu des permanences sur les sites pour permettre aux adhérents qui le souhaitaient de regarder "de près" leur notation et pour les aider dans la rédaction de leur appel. Compte tenu de "l'importance des mots" dans les appréciations littérales, ces rencontres ont été jugées très utiles et satisfaisantes par tous.

La Direction avait conservé un contingent de marges d'évolution de +0,02 et +0,06 pour ces CAPL :

. **cadre A** : 1 marges de + 0,02

. **cadre B** : 4 marges de +0,02, 1 marge de +0,06 : tous en échelon variable

. **cadre C** : 7 marges de +0,02 , pas de 0,06 : 4 en échelon variable, 3 en échelon terminal

Nous estimons que les réserves des CAP sont insuffisantes au regard du nombre d'appels. De plus nous avons dénoncé l'absence de +0.06 dans la CAP C. Pour nous, la CAP n'a pas pu jouer son rôle. Ainsi, un agent ayant obtenu un +0.02 et réclamant un +0.06 ne pouvait obtenir satisfaction. La Direction nous a annoncé qu'elle devrait revoir sa position pour les prochaines CAP.

Les élus de la CGT Finances Publiques étudient tous les dossiers mais bien sûr ne défendent que les dossiers qui leur ont été confiés par les agents.

La CGT défendait donc 17 dossiers : 1 A, 5 B, 11 C. Nous remercions les collègues de la confiance qu'ils nous ont accordée pour la défense de leur dossier.

Pour la défense du dossier du cadre A, nous avons préparé une défense écrite qui a été lu pendant la CAP.

Certains faisaient appels de leur note seulement, d'autres de leurs appréciations littérales seulement, d'autres des deux et d'autres aussi des deux plus le compte rendu d'entretien d'évaluation.

Les élus qui avaient longuement et minutieusement préparé leur argumentaire l'ont développé pour chaque dossier avec honnêteté et ténacité.

Ils ont ainsi démontré dans les 3 CAPL l'incohérence et l'injustice du système mettant en évidence la non reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent défendu.

Au moins une leçon à tirer de ces CAPL: méfiez- vous des promesses de majoration de note faites pour l'année suivante lors des entretiens d'évaluation, elles n'engagent que ceux qui les croient!

Et si vous êtes trop bien notés depuis plusieurs années, attendez vous à faire une pause dans votre notation!

Sur 17 dossiers défendus par la CGT Finances Publiques, **nous avons obtenu :**

- **une augmentation de +0,06**

- **une augmentation de note de + 0,02 pour 5 dossiers**

- **un changement d'appréciations littérales et/ou des modifications dans le compte rendu d'entretien pour 14 dossiers (dont 5 dossiers obtenant aussi +0,02 et un dossier obtenant +0,06).**

CADRE A

1 « défendu » par la CGT (3 dossiers au total)

La CGT obtient:

- 1 augmentation de + 0,02 et une modification dans le compte rendu d'entretien d'évaluation.

CADRE B

5 dossiers défendus par la CGT (14 au total)

La CGT obtient:

-1 augmentation de + 0,06

-1 augmentation de +0,02

-5 modifications des appréciations littérales et/ou compte rendu d'entretien d'évaluation (dont les 2 dossiers qui obtiennent une majoration).

CADRE C

11 dossiers défendus par la CGT (dont 1 dossier de FO et 1 dossier de la CFDT), 19 dossiers au total

La CGT obtient: 4 augmentations de + 0,02

-6 modifications des appréciations littérales et/ou compte rendu d'entretien d'évaluation (dont 2 dossiers qui obtiennent une majoration).

-3 dossiers n'obtiennent rien du tout (ce qui est complètement anormal)

Les CAP locales de notation sont celles qui donnent aux élus le plus de travail en amont et leur demandent le plus d'attention et de concentration en séance.

Il faut en effet être très attentif pour contrer tout de suite les arguments souvent subtils de l'administration qui n'hésite pas à se contredire en développant pour un dossier exactement le contraire que pour un dossier précédent.

Mais les résultats sont là prouvant que vos élus savent vous défendre avec force et conviction, même si pour certains dossiers les décisions nous semblent particulièrement injustes.

Suite à ces CAPL, la Direction vous communiquera le résultat de votre appel. Vous devrez en accuser réception. C'est à compter de cette date d'AR que démarrent les quinze jours durant lesquels vous pouvez, si vous n'avez pas obtenu entière satisfaction, solliciter l'évocation de votre dossier devant la commission nationale. Un simple courrier (nous pouvons vous aider à le rédiger) qui réclame l'examen de votre situation doit être remis dans ce délai à la commission, par la voie hiérarchique.

INJUSTICE, INCOHERENCE ET ASPHYXIE DU SYSTEME

Ce sont bien les trois mots qui caractérisent ce système de notation. Nous avons pu le vérifier tout au long de ces CAP.

Ces CAP démontrent aussi, encore une fois, l'inutilité de l'entretien d'évaluation qui ne garantit en rien une majoration de la note, surtout quand la commission d'harmonisation s'est déroulée avant les entretiens!

La CGT Finances Publiques se bat avec vous contre ce système inique et continuera à le faire, d'autant qu'un nouveau système de notation encore plus injuste se profile, il se résumerait à un simple entretien professionnel d'évaluation.

TOUT REcul DU CONTROLE PARITAIRE DES ACTES DE GESTION DU PERSONNEL EMPORTE DE GRAVES CONSEQUENCES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE DES AGENTS CAR IL LAISSE PLUS DE PLACE A L'ARBITRAIRE ET A L'OPACITE.

CE NOUVEAU MODE DE NOTATION AUGMENTERA LA PRESSION INDIVIDUELLE DANS UN CONTEXTE DE REcul DES GARANTIES COLLECTIVES.

A Lorient, le 14 juin 2011

N.B.: LA CONFIDENTIALITE EST EVIDEMMENT DE RIGUEUR DANS CES CAP.