

COMPTE-RENDU DE LA CAP LOCALE N°1 DES
INSPECTEURS
17 septembre 2013
Recours en révision de l'entretien professionnel 2013
(gestion 2012)

La Commission Administrative Paritaire Locale concernant les recours en révision du compte rendu d'entretien professionnel des Inspecteurs s'est tenue **le 17 Septembre 2013**.

Dans leur déclaration liminaire, les élu-e-s représentants CGT Finances Publiques ont entendu rappeler leur attachement à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, ceci au travers d'une notation basée sur des critères objectifs reflétant la qualité du service public et le travail réalisé.

Les représentants CGT ont réaffirmé leur position en condamnant tout système de notation/évaluation lié au culte de la performance et à la réalisation d'objectifs fixés arbitrairement dans le cadre d'une politique marquée par des suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail et l'accomplissement des missions.

La CGT a condamné la mise en place de l'entretien professionnel, celui-ci s'inscrivant dans un contexte général de remise en cause des garanties statutaires afin d'imposer la culture de résultat, la rémunération au mérite et l'individualisation des carrières.

Nous avons dénoncé la consigne donnée par la Direction d'utiliser avec parcimonie les « excellent » dans le tableau synoptique. Cela a été mal perçu par les agents. Nous avons aussi relevé de grosses différences dans la rédaction des appréciations littérales, notamment d'une filière à l'autre. Il faudra une harmonisation pour la prochaine campagne de notation.

Avant d'aborder les 2 dossiers concernés par l'appel, Madame Font, qui présidait la séance en tant que représentant de la parité administrative, a apporté des précisions sur le nombre d'agents ayant fait des recours.

Ainsi, 1027 personnes ont été évaluées au niveau de la Direction ; 5% d'entre elles ont fait un recours hiérarchique et 2,5% des dossiers ont donné lieu à appel.

S'agissant plus précisément des agents de catégorie A, il y a eu 8 recours hiérarchiques, 3 ont été satisfaits en totalité, 2 partiellement et 2 ont donné lieu à une attribution de valorisation ou réduction.

Avec la volonté de ne pas vider la CAP de sa substance, la Direction a indiqué avoir mis 4 mois en réserve (plus précisément 4 fois 1 mois) mais qu'il n'y avait aucune valorisation de 2 mois à attribuer dans le cadre de la CAP.

Sur ce point, les organisations syndicales ont fait remarquer que la Direction s'était engagée à ce que l'octroi des majorations dans le cadre du recours hiérarchique soit tout à fait exceptionnel or cette année, deux majorations ont été accordées en dehors de la CAP.

Les représentants syndicaux ont regretté aussi l'absence de réserve de 2 mois pour la CAP.

Les 2 dossiers soumis à la CAP ont été défendus par Solidaires.

La parité syndicale a été appelée à voter pour ou contre les propositions de l'administration.

Dès lors que les demandes des agents n'ont pas été entièrement satisfaites, la parité syndicale s'est prononcée contre les propositions de l'administration.

Les discussions menées dans le cadre de la CAPL conduisent à rappeler **l'importance de se faire assister par un élu dès le recours hiérarchique.**

Celui-ci est obligatoire pour aller ensuite en appel devant la CAPL/N.

C'est une procédure écrite et on a pu constater, au travers de cette première séance de CAPL, que le contenu de cet écrit **est déterminant** si l'on envisage par la suite de faire appel.

A ce propos, il est rappelé que le recours auprès de l'autorité hiérarchique porte sur les éléments du CREP (résultats professionnels et/ou tableau synoptique **et/ou** appréciation générale **et/ou** attribution de réduction /majoration d'ancienneté (valorisation/pénalisation pour les échelons terminaux) ainsi que sur les objectifs fixés en n-1 (pour l'évaluation faisant l'objet du recours) voire même les fonctions exercées, les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins de formation, les perspectives d'évolution professionnelle.

Il est donc conseillé, au stade même du recours hiérarchique, de **viser l'ensemble des éléments sur lesquels on envisage de faire porter l'appel car SEULS les points sur lesquels porte le recours hiérarchique peuvent être ensuite évoqués en appel devant les CAP.**

Il est conseillé aussi d'être le plus précis possible dans ce que l'on demande et sur les points que l'on souhaite voir modifier.

Enfin, une fois encore, les réserves de majoration non utilisées à l'issue de la CAPL témoignent de l'opportunité de faire appel dès lors que l'on n'obtient aucune majoration dans le cadre de la notation.

Cette année, 4 majorations de 1 mois « n'ont pas trouvé preneur ». C'est inacceptable.