

**COMPTE-RENDU DES CAP LOCALES**  
**N° 2 et N° 3 du 19 septembre 2013**  
**Recours en révision de l'entretien professionnel 2013**  
**(gestion 2012)**

Les CAP locales se sont réunies le 19 septembre pour les cadres C (13 dossiers) et B (15 dossiers). Avec les 2 recours en CAPL des inspecteurs, **c'est un total de 30 dossiers** contre 34 en 2012.

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/évaluation** 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.

Nous dénonçons également l'introduction du recours hiérarchique.

51 agents ont déposé un Recours Hiérarchique : 23 en catégorie C, 20 en catégorie B et 8 en catégorie A. 3 réductions d'ancienneté ont été distribuées à ce stade ( 1 en C et 2 en A). 6 recours ont été satisfaits en totalité, 23 partiellement.

RESERVES AVANT CAPL

. **cadre B** : 16 réserves d'un mois, 2 réserves de 2 mois

. **cadre C** : 10 réserves d'un mois, 3 réserves de 2 mois

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

**La CGT défendait donc 9 dossiers** : 4 B, 5 C. Nous remercions les collègues de la confiance qu'ils nous ont accordée pour la défense de leur recours.

Les élus CGT ont 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.

Sur 9 dossiers défendus par la CGT Finances Publiques, nous avons obtenu :

- **une majoration de 2 mois pour 2 collègues**
- **une majoration d'1 mois pour 2 collègues**
- **une mention d'encouragement pour 1 collègue**
- **7 modifications soit de l'appréciation littérale, du tableau synoptique ou des 2.**

Les réponses aux appels sont parfois très « blessants », l'évaluateur (chef de service ou encadrant) voulant absolument justifier l'absence de majoration.

Par contre nous avons apprécié les réponses des chefs de service qui ne remettent pas en cause la valeur professionnelle des agents mais condamnent le système du contingentement.

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

Suite à ces CAPL, la Direction vous communiquera le résultat de votre appel. Vous devrez en accuser réception. A compter de cette date d'AR, vous avez quinze jours pour porter votre dossier devant la CAP nationale par simple courrier remis à votre chef de service. Nous pouvons vous aider à le rédiger

Ces CAP démontrent aussi, encore une fois, l'inutilité de l'entretien d'évaluation qui ne garantit en rien une majoration de la note.

**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. A CE TITRE, NOUS DEMANDONS EXPRESSEMENT QU'IL SOIT MIS FIN A LA PROCEDURE DU RECOURS HIERARCHIQUE QUI DEPOSEDE LES CAP DE LEUR ROLE EN PERMETTANT L'ATTRIBUTION DE REDUCTIONS D'ANCIENNETE SANS AVIS DES ELUS.**