



Déclaration liminaire des élus de la CGT à la CAPL d'affectation locale et de recours sur les comptes rendus d'entretien professionnel des cadres B du 18/07/2017

CONCERNANT LA PRÉSENTE CAP LOCALE

La CGT Finances Publiques dénonce la réduction drastique des moyens alloués aux représentants des personnels pour assurer la défense des collègues en CAP. C'est inacceptable !

Les délais de recours s'avèrent particulièrement restreints. La CGT réaffirme son opposition à l'existence du recours hiérarchique qui a pour effet de dissuader les agents de faire un recours en CAPL et de fait réduit le rôle des représentants du personnel.

La CGT Finances Publiques, attachée au respect de la démocratie, du droit syndical et des représentants et élus des personnels, tout comme à la défense individuelle des agents dans un cadre collectif, condamne sans appel les décisions du Directeur général et exige leur retrait.

S'agissant du règlement intérieur : il est, pour nous, élus du personnel, intolérable de changer la donne en cours de mandat comme il est intolérable de réduire de moitié le temps de préparation et de compte rendu pour les élus.

S'agissant des dossiers de recours en révision de l'entretien professionnel : de manière générale, la CGT exige de l'administration qu'elle respecte toutes les règles de procédure de l'instruction relative à l'évaluation professionnelle :

- la remise à l'agent au cours de l'entretien des fiches préparatoires à l'entretien ou lors de la remise du compte rendu si l'agent n'a pas participé à l'entretien,
- la communication orale au cours de l'entretien de tous les éléments d'appréciation et d'évaluation,
- un nombre raisonnable d'objectifs fixés (2 ou 3 maximum) car la fixation des objectifs ne consiste pas à décliner l'ensemble des objectifs du service,
- la saisie de toutes les rubriques présentes dans le compte rendu y compris celle des « acquis de l'expérience professionnelle », trop souvent oubliée,
- une analyse des résultats qui doit répondre précisément aux objectifs assignés l'année précédente,
- la prise en compte dans l'évaluation de l'ensemble de l'année écoulée et pas seulement les quatre derniers mois en cas de mutation de l'agent ou de changement de chef de service,
- le respect du principe de l'annualité,
- le respect par l'autorité hiérarchique de ses obligations : en effet, encore trop souvent, cette dernière ne répond pas expressément aux éléments de la requête de l'agent mais se contente d'une formulation de portée générale. Or, l'instruction sur l'évaluation professionnelle exige que la décision de refus de l'autorité hiérarchique soit motivée (Décret n°2011-41 du 29 décembre 2011).

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs.

En préalable à l'examen des recours, la CGT vous demande la communication de tous les éléments relatifs à la procédure de l'entretien professionnel : le nombre de recours hiérarchiques, le nombre d'entretiens et de refus ainsi que le volume des modifications apportées par l'administration au cours de cette procédure par catégorie (tableau synoptique, appréciation littérale, etc ..).

La CGT revendique une carrière linéaire et donc une notation de carrière reposant à la fois sur une note chiffrée et une appréciation littérale sans contingentement des variations de note.

Pour la CGT, un système de notation, qui assure transparence et objectivité, permet la réelle reconnaissance de la valeur professionnelle des agents et non pas un système basé sur cette soi-disant comparaison des mérites qui aboutit à toujours plus d'arbitraire, de frustration et d'exclusion. La CGT reste opposée à toute forme de rémunération au mérite. Elle exige donc l'abandon définitif de tous les projets d'individualisation des primes.

S'agissant des affectations locales :

La CGT, contre l'arbitraire et le clientélisme, exige le respect de la règle de l'ancienneté administrative.

Elle condamne le processus de fusion des RAN et revendique le rétablissement des 16 résidences d'affectation du département. Enfin, elle exige l'arrêt des suppressions d'emplois, la création des emplois nécessaires au fonctionnement de nos services, le pourvoi de tous les postes vacants et la compensation des temps partiels.

Enfin elle tient à remercier nos collègues des RH pour leur disponibilité.