



ESI Angers

ESI Rennes

ESI Tours

ESI Nantes Marsauderies

ESI Nantes Lotz - Cossé

Mail : disi-ouest@cgt.fr

site : <http://www.financespubliques.cgt.fr/351/>

Compte rendu des CAP locales d'Inspecteur et de contrôleurs de recours sur l'évaluation professionnelle du 24 juin 2014

Inspecteurs:

Nous avons présenté une déclaration liminaire commune, jointe au compte-rendu.

En réponse, l'administration nous a fait savoir que le nombre de mois mis en réserve était de trois mois et que le nombre de recours hiérarchiques de trois également, suivi de deux recours en CAPL.

Le Directeur, a indiqué qu'il avait souhaité une répartition homogène des réductions d'ancienneté sur la DISI et donc un équilibre entre tous les ESI.

Il a ajouté que l'entretien hiérarchique avait le mérite d'exister et permettait d'éclaircir la situation pour certains agents. Le nombre de recours en CAPL le conforte dans cette idée.

Nous nous sommes bien gardés de penser que la pression qui pourrait être mise aux agents qui font appel, aurait tendance à décourager les agents de faire un recours. D'autant plus quand on sait qu'aucun des mois mis en réserve n'a été redistribué suite aux CAPL depuis la refonte du système d'évaluation.

Enfin le directeur a reconnu que la situation économique était difficile et qu'il le vivait également au niveau de la DISI.

Sur les 2 dossiers en appel en catégorie A :

Un inspecteur a obtenu une amélioration partielle des appréciations littérales, sans obtenir la valorisation qu'il souhaitait. La CGT a voté contre les propositions de l'administration.

Un inspecteur n'a obtenu aucune avancée. Les organisations syndicales ont voté unanimement contre les propositions de l'administration.

Sur la réserve de 3 fois 1 mois dont disposait la Disi en catégorie A, aucune valorisation n'a été utilisée cette année.

La CGT encourage les collègues qui n'ont pas obtenu satisfaction en CAPL à formuler un recours en CAP nationale. Les élus et représentants se tiennent à votre disposition pour toute information.

En questions diverses:

Les organisations syndicales ont souhaité aborder le sujet d'une formation qui a été refusée à un collègue muté au premier septembre. Celle-ci rentrait dans le cadre de l'adaptation à son futur poste au sein de la DGFIP.

Le Directeur a indiqué qu'il considérait comme inadmissible que des agents de ses services soient inscrits à des formations sans qu'il en soit informé.

Pourtant l'agent avait reçu une convocation transmise par la DISI trois semaines auparavant. Pourquoi alors avoir attendu la veille au soir pour prévenir l'agent que sa formation était refusée ? S'il y a eu un problème de procédure dans l'établissement de cette formation, et si l'on peut comprendre le mécontentement du Directeur, il n'en reste pas moins qu'au final ce sont l'agent et surtout la DGFIP qui restent les grands perdants dans l'histoire. On aurait attendu d'un Directeur qu'il fasse passer l'intérêt du service public avant sa rancœur personnelle.

Contrôleurs :

En déclaration liminaire, nous avons rappelé notre opposition à cette procédure d'évaluation, rappelant que seuls 70% des agents ont droit à une bonification, alors que le décret Fonction Publique en permet 90%.

Est ce à dire que 30% ne sont pas méritants ?

Nous avons demandé à connaître le nombre de recours hiérarchiques et le nombre d'agents qui avaient obtenu satisfaction.

Dans sa réponse le Directeur nous a annoncé que globalement sur les 2 CAP, 6 recours hiérarchiques avaient été déposés, avec comme résultat, 4 rejets et 2 rejets partiels.

Pour lui, la moitié des agents ayant fait un recours hiérarchique se satisfont du résultat. C'est pour nous, un raccourci que nous ne partageons pas.

S'il y a aussi peu de recours tant hiérarchiques qu'en CAPL, ce n'est pas que les agents soient satisfaits, c'est qu'on assiste à une démotivation et à un manque de perspectives. Les agents ne veulent plus s'engager dans des procédures qui bien trop souvent, malgré la bataille que mènent les représentants syndicaux, n'aboutissent que trop rarement, on l'a encore vu lors de cette CAP.

Par ailleurs, le Disi nous a affirmé, que si on additionne les 70% d'agents bénéficiant d'une évolution et les agents qui de par leur échelon ne peuvent en bénéficier, tous les agents méritants ont de fait été bonifiés ...

Conclusion : si vous vous trouvez dans le cas d'un avancement dit normal, c'est que votre Direction vous considère comme insuffisant.... cela fait toujours plaisir de le savoir... donc l'an prochain, nous conseillons à tous ceux bénéficiant d'une évolution linéaire de faire appel. Cela permettra à minima de dénoncer la situation et de faire évoluer les positions de la Direction.

Nous avons par ailleurs dénoncé avec vigueur que le chef d'ESI, supérieur hiérarchique de l'agent ayant fait appel, bien que non participant au vote, siège dans la parité administrative et monopolise la parole... c'est pour nous une distorsion d'égalité, puisque l'agent ne bénéficie pas des mêmes droits et prérogatives.

Cet agent demandait de faire passer les compétences personnelles de bon à très bon, sans modification de la note. Malgré un débat long et rugueux, ceci a été refusé. A noter, que des appréciations positives du notateur ont été rejetées, alors que lorsqu'elles sont négatives, la Direction y fait systématiquement référence....

L'ensemble des OS a voté contre cette décision de l'Administration. Nous conseillons donc à l'agent de poursuivre en CAP centrale.

5 fois 1 mois avaient été mis en réserve et devraient être reportés sur 2015.

Vos élus et experts en CAPL:

Catégorie A : Yvic Kergroac'h (titulaire), Camille Hoffmann (suppléant), Sandrine Teurtre (expert)

Catégorie B : Sylvie Sommeria et Jean Yves Détoc (titulaires), Sandrine Teurtre (expert)