



Le petit rapport'eure

Le journal de la section
de l'Eure



N° 1

SPECIAL NOTATION

Février 2013

Voici le nouveau journal de la CGT finances publiques de l'Eure qui, nous l'espérons, recevra de votre part un accueil favorable. Ce journal s'adresse à tous les personnels de la DDFIP de l'Eure sans exclusive. Il a pour mission de vous informer d'évènements particuliers en traitant de sujets soit locaux, soit propre à notre administration; c'est le cas de ce premier numéro qui traite de la notation. Il aura également comme fonction plus particulièrement pour nos syndiqués de leur donner des éléments de réflexion dans un cadre plus large que celui des Finances Publiques; la Fonction Publique et ses trois versants mais aussi le secteur privé rappelant ainsi, à tous, que la CGT, premier syndicat en France, est une confédération.

Dés le mois d'octobre 2012, la CGT FP 27 vous alertait sur le nouveau projet d'instruction concernant l'entretien professionnel (voir article sur notre site local). L'instruction définitive vient d'être transmise aux organisations syndicales.

Trois changements d'importance figurent dans cette instruction par rapport à l'année passée.

1. Disparition de la note chiffrée
2. Nouvelle répartition du capital mois
3. Instauration d'un recours hiérarchique obligatoire avant CAP L

1. Disparition de la note chiffrée

Cette année 2013 voit la disparition de la note chiffrée tout en conservant le principe d'une évaluation déterminante pour l'octroi des réductions ou majorations d'ancienneté.

L'entretien professionnel donne lieu à un compte rendu. Ce compte rendu est signé et établi par le supérieur hiérarchique direct et visé par l'autorité hiérarchique de l'évaluateur. C'est ce compte rendu qui sert de fondement à l'attribution de réductions ou de majorations de l'ancienneté requise pour accéder d'un échelon à un autre. Il n'y a donc plus de note chiffrée permettant de savoir comment se positionne l'agent par rapport aux agents du même grade et échelon.

2. Nouvelle répartition du capital mois

A la DGFIP, pour la campagne 2013 (gestion 2012), la répartition du capital-mois (hors échelon terminal) sera la suivante :

- 50% de bénéficiaires de réduction de 1 mois
- 20% de bénéficiaires de réduction de 2 mois

Ainsi, 70 % des agents (hors échelon terminal) peuvent se voir attribuer une réduction d'ancienneté.

Selon la CGT FP cette nouvelle répartition ne permet toujours pas à l'ensemble des agents de bénéficier de réductions alors que la DGFIP demande à tous des efforts supplémentaires depuis plusieurs années. L'administration s'est refusée d'ailleurs à octroyer 1 mois de bonification à 90% des agents.

3. Instauration d'un recours hiérarchique obligatoire avant la CAP L

L'agent dispose d'un délai de 15 jours pour exercer un recours hiérarchique. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. C'est seulement à l'issue de la réponse qu'il pourra solliciter la CAP locale compétente, et ce, dans le délai d'un mois. Sans recours gracieux au préalable, l'agent n'a donc plus la possibilité de faire appel à la CAP locale compétente. ***Selon nous, ce type de recours ouvre la porte au discrétionnaire et à l'arbitraire et permet l'attribution de surcroît d'une réduction d'ancienneté en dehors de toute CAP locale. En effet, un contingent de réductions de mois est mis en réserve à cet effet par les directions et commun avec la réserve dédiée aux CAP locales !***

Ce recours gracieux s'effectuera auprès du chef de pôle des ressources humaines avec possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix !!

La CGT FP dénonce l'institutionnalisation de cette procédure qui nous paraît extrêmement préjudiciable à l'agent et semble essentiellement destinée à limiter les appels en CAP locale, chronophage pour les directions. Pour la CGT FP, l'existence de ce recours gracieux, remet en cause le fondement même, ainsi que le rôle des CAP locales et de leurs représentants élus par les personnels, dans le cadre des élections professionnelles.

Selon l'instruction, le compte rendu établi à l'issue de l'entretien professionnel exprime la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il constitue un élément pris en compte pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement de grade alors même que l'entretien n'est pas obligatoire.

La CGT FP27 a toujours dénoncé cette conception des choses qui lie évaluation et promotion pour renforcer le concept de mérite comparé.

Cela étant, dans le cadre de la nouvelle instruction, la CGT FP27 demande aux agents d'être particulièrement vigilants vis à vis des éléments portés dans leur compte rendu. Reflètent-ils la réalité de l'entretien, des omissions d'importance sont-elles relevées, certains éléments y figurent-ils d'une manière erronée ou incomplète ? Si tel n'est pas le cas, l'agent doit envisager un recours quel qu'il soit.

Les élus CGT en CAP locale (liste des élus disponible sur notre site local) restent à votre disposition lors de la prochaine campagne qui va débuter prochainement.

