

*Section du Cher*

«L'avenir il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible » (A. de SAINT EXUPERY)

**CAPL n°2 du 11 juin 2015  
recours suite à entretien  
professionnel catégorie B**

La CAPL a siégé le matin sous la présidence de M. PIGAULT, DDFIP du CHER. La délégation **FO** était constituée de Nicolas BARDON, représentant titulaire, Sandrine WOODLAND suppléante et Franck JANSONNIE convoqué en tant qu'expert.

La représentation **FO** a lu une déclaration liminaire jointe au présent compte-rendu.

Il y a eu cette année 11 recours devant l'autorité hiérarchique, toutes catégories confondues contre 7 l'année dernière. Sur les 11, 0 A, 8 B, 3 C. Il y a eu 3 entretiens avec la Direction en B. Suite aux 8 recours hiérarchiques en B, 5 dossiers ont été rejetés totalement, 2 CREP (compte rendu d'évaluation professionnel) ont été modifiés et 1 mois a été attribué en raison d'une incohérence manifeste. Cette année, 7 dossiers se retrouvent devant la CAPL, contre 3 les deux années précédentes : 5 en B et 2 en C. La Direction a constitué une réserve d'une fois 1 mois et une fois 2 mois de valorisation qui peuvent être attribués à l'issue de cette CAPL.

**FO** s'oppose à ces réserves afin que tous les agents puissent en bénéficier. **FO** exige l'abrogation du décret du 28 juillet 2010 (relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents) et revendique un nouveau système de notation fondé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec rétablissement de la note chiffrée afin que chacun puisse se situer, mais sans contingentement des réductions d'ancienneté.

**FO** rappelle qu'il n'est pas inutile d'aller jusqu'en CAPL si l'agent estime ne pas être correctement évalué.

**Résultat de la CAPL B : 5 dossiers examinés. Deux agents ont obtenu une modification de leur appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir avec un glissement de croix sur le tableau synoptique de très bon à excellent. Un autre agent a obtenu une mention d'encouragement. Un autre une bonification de deux mois et enfin le dernier une bonification d'un mois ainsi que le glissement de croix de bon à très bon sur ses connaissances professionnelles dans l'emploi occupé. Les deux dossiers défendus par **FO** ont obtenu satisfaction.**

N'hésitez pas à contacter vos représentants **FO** pour étayer correctement votre dossier et pour vous assister lors d'une demande d'entretien.

\*\*\*\*\*

**Pensez à visiter**

**notre site départemental**

<http://www.fo-dgfip-sd.fr/018/>

**et National**

<http://www.fo-dgfip.fr/>

## Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

L'administration a mis en place en 2013 de nouvelles règles de gestion des agents tout en poursuivant les réorganisations et les restructurations de ses services dans un contexte de suppressions d'emplois.

L'examen des dossiers peut révéler, dans les réponses faites par les évaluateurs aux requêtes des agents qui demandent la révision de leur appréciation, du profil croix et de l'évaluation, leur impuissance à donner satisfaction au seul motif du contingentement et alors que la gestion de cet agent donne satisfaction. Cet agent ne comprend pas pourquoi il ne bénéficie pas de la reconnaissance de son travail par un avancement dans le déroulement de sa carrière. Plus grave, la réponse peut révéler un conflit ou une relation tendue dont l'origine n'est pas à rechercher dans les relations du chef de service à l'agent mais une dégradation des conditions de travail due notamment à la réduction des effectifs.

Dans un contexte de plus en plus difficile dans les services, aggravé par des évolutions liées à la modernisation de l'action publique et bientôt par la réforme territoriale d'ampleur qui s'annonce – le resserrement du maillage territorial est plus que jamais à l'ordre du jour -, l'entretien professionnel devient un instrument redoutable dans les mains de la hiérarchie départementale pour individualiser les rapports entre les agents et mettre la pression sur eux. Cette même hiérarchie est aussi contrainte par les orientations venues d'en haut qu'elle doit mettre en œuvre coûte que coûte avec des moyens financiers, chaque année, plus réduits. Bercy se voulant être un ministère exemplaire !

Les décrets de 2007 et de 2010 qui instituent l'entretien professionnel ont ouvert la voie de l'individualisation, mettant en compétition l'agent avec ses autres collègues. Il subit plus fortement la pression de sa hiérarchie, à commencer par celle de son évaluateur, pour respecter les délais, atteindre les objectifs et ne pas être celui qui va plomber les indicateurs du service et du département. Quand bien même il a la certitude du devoir accompli, il n'a pas automatiquement la reconnaissance attendue. Cette individualisation à outrance évite aux responsables d'avoir à tirer le bilan des difficultés rencontrées par ce service et non par le seul agent pour arriver à remplir l'ensemble des missions attendues. L'agent qui fait honnêtement son travail attend une juste accélération de son avancement donc une reconnaissance financière des efforts accomplis. A plus forte raison quand le gel de la valeur du point d'indice perdure depuis 2010 et doit se poursuivre jusqu'en 2017.

Les représentants FO continueront, quant à eux, de défendre les dossiers des collègues qui demandent une révision des éléments concourant à leur évaluation professionnelle.

Représentants FO DGFIP : BARDON Nicolas, titulaire ; WOODLAND Sandrine , suppléante  
et JANSONNIE Franck, expert

**BULLETIN  
D'ADHESION**

 FO DGFIP  
la force syndicale

NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu