



## COMPTE RENDU DE LA CAPL DE RECOURS D' EVALUATION PROFESSIONNELLE DU 14/06/2021

Etait présent pour la CGT FINANCES PUBLIQUES, Christian AFFRAIX.

La CAPL s'ouvre après la lecture de la déclaration liminaire de la CGT FINANCES PUBLIQUES.

Est présenté au vote le PV d'évaluation de l'année précédente. Le PV est adopté, conforme au débat tenu au cours de cette instance.

La DRH fait un bilan de l'évaluation professionnelle au titre de l'année 2020 :

- 1297 agents à évaluer.
- 256 cadres A
- 566 cadres B
- 451 cadres C
- 6 géomètres
- 18 Agentes techniques
- 7 refus d'entretien (1 cadre A, 4 cadres B et 2 cadres C)
- 9 recours hiérarchiques cette année (14 en 2020)

Cadres A : 2 recours hiérarchiques

Cadres B : 6 recours hiérarchiques

Cadres C : 1 recours hiérarchique

1 demande a obtenu satisfaction totale des autorités hiérarchiques.

- Le nombre de recours en CAPL est de 3 contre 6 en 2020, soit une baisse de 50 % :
- 1 recours pour les cadres A
- 1 recours pour les cadres B
- 1 recours pour les cadres C

On passe ensuite à l'examen du dossier présenté en recours.

## LE COIN DU CAPISTE

D'un point de vue objectif, le nombre de dossiers présentés pour la totalité des CAP de recours est à l'image du travail de sape concernant l'évaluation professionnelle. A cela s'ajoute les listes d'aptitude qui fondent comme peau de chagrin et la disparition progressive des instances représentatives du personnel. Par ailleurs, le système antérieur permettait des marges d'avancement dans un échelon fonction de l'évaluation professionnelle des agents. Le système actuel, maintient l'agent évalué dans un échelon pour une durée déterminée, sans que l'évaluation permette une possibilité d'anticipation d'avancement. Cet ensemble décourage les agents dans le cadre de l'appel de notation.

***Or c'est au contraire des points sur lesquels, il faut être particulièrement attentif et notamment le tableau synoptique de votre évaluation. Il est en effet aujourd'hui, le seul point sur lequel s'articule toute votre évaluation professionnelle en l'absence de toute référence à une note chiffrée. Mais pas que... C'est en effet un critère déterminant pour la suite de votre carrière professionnelle. C'est à la lumière de ces critères que seront distribués « les bons points » et la monétisation de votre engagement professionnel dans le cadre du RIFSEEP.***

Dans ce processus, l'entretien professionnel est déterminant. Les appréciations littérales doivent être en phase avec le profil croix. Il ne faut pas hésiter à faire modifier dans le cadre de cet entretien annuel, les appréciations qui ne correspondent pas à votre manière de servir. Enfin, faites lire vos évaluations à vos élus. Ceux-ci pourront vous aiguiller dans la rédaction de votre recours.

La CGT FINANCES PUBLIQUES est attachée au principe de reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'opérer en tenant compte du contexte et de la dimension collective du travail. Elle est opposée à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite qui met les agents en compétition sur des critères dont l'objectivité reste à démontrer.