



## Compte rendu 2015 des appels sur l'entretien professionnel

### CAPL catégorie C :

La direction a reçu aucun recours hiérarchique concernant les cadres C.

### CAPL catégorie B :

La direction a reçu 2 recours hiérarchiques. Les 2 dossiers ont obtenu une satisfaction partielle et 1 s'est soldé par un recours en CAPL.

La direction nous informe que la réserve de bonifications pour les cadres B est de 6 mois (6 R+1 dont 5 de l'an dernier)

La CGT a eu à traiter 1 dossier au cours de la CAPL pour lequel nous avons obtenu une satisfaction partielle. (une bonification d'un mois accordée au lieu du cadencement moyen).

### CAPL catégorie A :

Quelques chiffres sur l'évaluation 2015 pour l'activité 2014 des 560 inspecteurs de la DIRCOFI.

La direction a reçu 11 recours hiérarchiques (14 reçus l'an dernier).

- 7 dossiers concernaient l'appréciation générale, le tableau synoptique et la réduction de carrière dans l'échelon
- 3 dossiers concernaient l'appréciation générale et le tableau synoptique
- 1 dossier concernait la réduction de carrière dans l'échelon

À l'issue du RH, 6 dossiers ont été rejetés en totalité, 3 ont fait l'objet d'un rejet partiel et 2 ont fait l'objet d'une admission totale.

Nous avons eu à traiter 6 dossiers au cours de la CAPL contre 9 l'an dernier.

La direction a mis en réserve 13 mois de bonifications répartis comme suit : 1 R+2 et 11 R+1 (dont 9 de l'an dernier)

Dans un contexte de mise en concurrence, les plus forts ont des lauriers, les plus faibles ont des gamelles, d'où une perception très négative des demandeurs qui se sentent humiliés et dévalorisés.

Des climats de grande défiance ont été décrits.

L'utilisation de l'évaluation pour régler ses comptes : l'administration a beau réfuter l'argument, c'est une réalité.

Ne pas laisser la situation se dégrader au fil du temps relève de sa responsabilité.

Au final, à l'issue de l'évocation de chaque dossier qui a occasionné de longs débats et à notre

grande satisfaction :

3 dossiers sur 4 défendus par la CGT a été revu :

- une bonification d'un mois accordée au lieu du cadencement moyen,
- une bonification de deux mois accordée au lieu d'un mois,
- l'appréciation générale et le tableau synoptique ont été revus

*La CGT ne fait pas d'anti-hiérarchie primaire. Aux chefs de service qui n'ont pas bonifié leurs agents (et ils sont nombreux), qui n'ont reconnu les cadres B et A qu'à la cadence moyenne, nous rappelons :*

- *les suppressions d'emplois,*
- *les changements d'organisations de service,*
- *les conditions de travail insupportables,*
- *le blocage du point d'indice*
- *les agents B et A sous leurs ordres vivent au quotidien ces difficultés et n'ont pas à payer les décisions d'austérité qui les frappent par un blocage de leur carrière.*

Par ailleurs, nous sommes volontiers conscients que l'entretien d'évaluation est une mission importante et PARTUCLIERE. C'est pour ça que nous avons demandé à la direction une vraie sensibilisation sur le sujet dispensée à leurs évaluateurs.

Faire appel en local ou en national n'est pas forcément rentrer en conflit contre quelqu'un, c'est avant tout faire valoir que ses compétences professionnelles soient reconnues à leur juste valeur alors que l'évaluateur, tenu par des contraintes de contingents, ne pouvait satisfaire.