

Evaluation professionnelle : Harpagon de retour à la DISI Paris-Champagne CAPL du 19 septembre 2013

Celle-ci portait sur les recours en révision de l'évaluation professionnelle 2013 des cadres B.

Les élus de la FSU Finances font le constat du résultat déplorable de cette CAPL .

En effet la Direction locale s'est montrée particulièrement avare.

Avare vis à vis des cadres B de la DISI Paris Champagne, car notre direction a préféré mettre en réserve 18 bonifications d'un mois et 3 bonifications de 2 mois plutôt que les distribuer.

Cela laisse planer un doute sur la façon dont les crédits mois ont été attribués.

11 recours ont été formulés devant la CAP.

L'avarice a continué car :

- sur 4 collègues qui ont demandé à bénéficier d'une accélération de carrière, seuls deux agents ont obtenu 1 mois au lieu de 2 réclamés ;
- un agent a reçu des "encouragements" mais aucun mois de bonification.

Résultat la cagnotte de crédits mois non attribués s'élève à 16 bonifications d'un mois et 3 bonifications de deux mois.

MA CASSETTE
EST PROTEGEE
PAR UN CODE
CRYPTE À 22
MILLIONS DE
CHIFFRES



Dysfonctionnement :

Ce résultat est inquiétant car 19 collègues supplémentaires auraient pu bénéficier d'avancement au titre de l'année 2013.

Il y a dysfonctionnement dans la gestion des bonifications de mois dans notre DISI.

Conseils :

Il est dommage que tous les agents ayant fait un recours, n'aient pas demandé de bonification. En effet certains l'auraient obtenu.

Nous vous conseillons donc fortement de contacter les élus et les militants de la FSU, afin de rédiger au mieux votre recours.

La FSU-Finances défend tous les agents en CAP et nous nous refusons de cautionner le fameux mandatement inventé par certains.

Les autres recours :

Ils portaient sur les profils croix, les appréciations et le bien fondé de certains évaluateurs.

La direction a reconnu qu'il allait falloir réitérer, auprès de certains responsables d'ESI, les consignes de l'instruction d'application.

Certains évaluateurs ont interprété les nouveaux critères d'évaluation comme suit :

- **Le profil croix d'un nouvel arrivant repart quasi de zéro (de moyen à bon au maximum);**
- **Le profil croix d'un agent confirmé même très bon, voire excellent passant à bon et exceptionnellement très bon.**

Si quelques injustices ont pu être corrigées, elle reste à la marge.

La direction a édulcoré certains propos d'évaluateurs sur la forme pour les rendre politiquement corrects mais sur le fond, ça ne change rien pour les agents !

Pourtant l'ensemble des représentants du personnel ont démontré l'absurdité des écarts constatés entre les profils croix des années 2012 et 2013 (filiale gestion publique).

Evaluateurs à revoir :

Dès l'annonce de la campagne 2013, la FSU Finances a insisté seule, auprès de la direction pour qu'elle se conforme au décret concernant la désignation des évaluateurs.

Sans résultat ... en conséquences deux de nos collègues ont fait un recours pour contester la compétence réglementaire de leur évaluateur.

Eclairage :

Lors de la CAP notre Directeur, sans admettre l'irrégularité dans laquelle s'est déroulée l'exercice 2013, reconnaît implicitement le bien fondé de notre positionnement. Il a annoncé pour 2014 un changement de pratique à la DiSi sur la désignation des évaluateurs.

Seront évaluateur les chefs de services des agents uniquement.

Cela répond à l'application du décret n°2010-888. Un collègue de catégorie A, et donc hiérarchiquement supérieur, a à évaluer la valeur du travail fourni par l'agent et pour lequel il est encadrant.

Pour autant il n'a à en aucun cas à apprécier la valeur professionnelle de l'agent qui l'a réalisé.

Ce rôle est dévolu au responsable du service qui a lui la possibilité d'apprécier globalement l'ensemble des personnels de son service.

Cette confusion des genres a provoqué quelque dérapage et a pu porté préjudice à certains.

Les élus FSU-Finances sont satisfaits mais ils resteront vigilants...

Le niveau de la campagne 2013 est affligeant.

Ce nouveau style d'exercice d'évaluation s'est révélé catastrophique et préjudiciable aux agents.

Déterminer des critères de valorisation humaine en quatre choix (moyen, bon, très bon ou excellent), et accorder ou pas des réductions de carrière aux agents, n'ai pas plus probant après la réforme qu'avant.

Pour résumer :

- adaptation des critères absurdes,
- incohérence entre appréciations littérales et profils croix,
- rapports des évaluateurs en contradiction avec les appréciations et les comptes rendu d'évaluation avant recours, une direction qui, bien qu'elle ait parfois admis une prise en compte erronée des enjeux de la réforme de l'évaluation professionnelle, n'a pas, même rendu justice aux 11 collègues requérants.

Déclaration liminaire des élus FSU Finances à la CAPL n°2

La FSU-Finances tient à faire remarquer, en préliminaires :

Tout d'abord que la préparation de cette CAP a été lourde à gérer. Une seule journée (d'autorisation d'absence) pour traiter les 11 dossiers de recours s'est révélée nettement insuffisante.

De surcroît les documents nécessaires à notre travail d'élues(s) nous ayant été transmis sous forme dématérialisé, nous avons dû les imprimer par nos propres moyens pour travailler correctement.

Or la direction de la DISI de Paris Champagne ne nous a toujours pas fourni les moyens matériels pour exercer notre mandat dans de bonnes conditions (ex : absence de moyen de reprographie, d'ordinateur et de placards sécurisés sur le site de Montreuil Blanqui,...).

Par ailleurs, nous dénonçons :

Le nouveau système d'évaluation qui a réduit le délai légal des deux mois dont disposait les agents pour faire un recours. L'instauration du recours hiérarchique qui a souvent constitué un frein.

L'état de fébrilité qui pousse la direction générale des Finances publiques à vouloir aller toujours plus vite a été préjudiciable.

Et cela s'est concrétisé :

par l'absence de formation des évaluateurs,

par la désignation d'évaluateur qui n'a pas été toujours conforme aux règles fixées par l'instruction sur l'entretien professionnel du 31 janvier 2013, en application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Cela a conduit aussi parfois, à la diffusion de consignes orales incohérentes et surtout différentes selon l'encadrement local, et entraîné des interprétations variables selon les évaluateurs.

Elles aboutissent au final à des absurdités et surtout des injustices pouvant être préjudiciables pour certains agents.

L'abaissement des profils croix pour les agents de la filière gestion publique en est l'illustration la plus flagrante.

Enfin la dotation de la réserve de crédit-mois nous paraît sur calibré :

18 mois sur 145 mois distribué soit 12,4% mise en réserve pour la bonification d'un mois, près de 5% pour la bonification de 2 mois.

Cela démontre que la direction s'attendait à un nombre important de recours, démontrant par là que le système est mauvais.

La FSU-finances dénonce un système qui fabrique des injustices et des mécontentements, infantilisant et pervers et qui génère de la souffrance psychique.

Il casse l'esprit d'équipe et la solidarité et constitue pour beaucoup un exercice humiliant entraînant une forte démotivation.