



Paris, le 9 octobre 2017

Compte rendu de la CAP A du 26 septembre 2017

Mesures administratives (recours sur le CIA)

Vous trouverez ci-après les éléments communicables à l'issue de cette CAP.

ORDRE DU JOUR :

Formation plénière

Approbation du procès-verbal de la séance du 27 septembre 2016.

Formation restreinte 1 (grade d'attaché d'administration)

1. Approbation du procès-verbal du 27 septembre 2016
2. Examen des recours au titre de l'année 2016

Formation plénière

PV de la CAP du 27 septembre 2016 : approuvé

Formation restreinte : les recours

Discussion générale :

En préalable, il est rappelé que la CGT s'oppose à l'accroissement de la part prise dans la rémunération par les primes dites au mérite, laissant libre cours à l'arbitraire hiérarchique et aux comportements discrétionnaires, sources de frustrations et de discriminations.

Cette situation est d'autant plus critique qu'elle s'inscrit dans un contexte général de dégradation de la rémunération liée au gel du point d'indice, à la stagnation des promotions et au blocage des débouchés.

L'administration a rappelé au fil de la discussion les principes qu'elle s'est elle-même fixés dans l'octroi de la prime dite complément indemnitaire annuel (CIA, dit aussi « bonus »), qui sont en gros les suivants : l'exercice RH d'appréciation des agents doit être déconnecté du montant de l'enveloppe budgétaire reçu par la direction ; chaque direction est libre de définir son tableau de répartition, ses seuils, ses critères et ses références ; il ne doit pas y avoir de décalage trop criant entre le montant du CIA et l'appréciation.

Cependant des principes à la pratique on observe souvent un gap.

Les directions reçoivent de Bercy une enveloppe budgétaire collective pour le versement de cette indemnité, dont le montant équivaldrait en moyenne à 900 € par agent pour la catégorie A. Les directions ont pour la plupart fixé des critères répartis sur 5 ou 6 paliers principaux. Dans la pratique, un agent de catégorie A peut ainsi recevoir de sa direction de 0 € à 3000 voire 4000 €. Le premier palier pour un A+ serait de 1000 €. Un CIA de 400 € pour un attaché non débutant est, dans la discussion, estimé « *de niveau bas* » par le président de la CAP Brice Cantin (comprendre : réservé aux débutants et/ou ceux dont l'appréciation est très réservée, dont les objectifs n'ont pas été remplis, etc), qui l'estime même « *infâmant* » lorsqu'il ne s'agit pas d'un agent débutant et dont l'appréciation est satisfaisante.

Le montant du CIA est discrétionnaire et individuel, l'agent étant seulement informé du niveau de palier indemnitaire dans lequel il est placé, et du pourcentage d'agents concernés par chaque palier.

Le président de la CAP précise par ailleurs que « *les agents en instance d'affectation ne sont pas éligibles au CIA* » et que « *les permanents syndicaux, même s'ils ne sont pas évalués, sont éligibles au CIA* ».

Les syndicats demandent de disposer d'un tableau récapitulatif annuel précisant le nombre d'agents évalués et le nombre de dédicataires de bonus. Il est répondu que l'administration donnera cette information à partir de l'an prochain.

Le président de la CAP délivre un satisfecit général à l'administration et aux directions sur les évaluations en 2017 : « *L'évaluation est globalement bien faite et dans le calendrier. Rares sont les cas où l'exercice d'évaluation est mal conduit. L'accompagnement des évaluateurs est très bien fait : 136 stagiaires ont ainsi participé aux ateliers de formation organisés sur la pause méridienne cette année au MINEFI.* »

Cependant les syndicats signalent qu'en 2016, 67 agents ont eu un CIA = 0 € (47 en 2015), ce qui dénote un problème. Le président répond qu'on ne peut en tirer de règle générale, qu'il faudrait voir au cas par cas, certains agents n'étant pas en poste (par exemple les attachés en scolarité à l'ENA ne sont pas éligibles au CIA).

Examens des cas individuels :

La CAP a examiné 4 recours (3 sur l'indemnité et 1 sur les appréciations).

Chaque cas donne lieu à réponse de l'administration d'affectation, qui en général défend sa position, souvent avec véhémence. Les directions disposent d'éléments dont les syndicats ne disposent pas forcément (antériorité, perspectives etc). Elles ont beau jeu d'invoquer les marges limitées qui sont les leurs.

On observe une différence entre grosses directions bien ancrées dans Bercy (exemple : la DAJ), dont les services RH procèdent d'un certain professionnalisme, dans la mesure où ils ont élaboré des barèmes assez construits et en principe impartiaux, auxquels ils s'efforcent de se tenir, au bénéfice des agents, et les directions « périphériques » moins expérimentées, dont la gestion RH fait preuve d'un certain à-peu-près dommageable aux agents.

Dans tous les cas, les pouvoirs des élus s'avèrent assez restreints et se concentrent sur des rappels de principes. Pour les cas les plus problématiques, l'administration propose souvent d'elle-même une correction... qui montre que le recours aurait pu être réglé en amont plus rapidement !

Le dernier cas évoqué, qui mettait en cause la seule appréciation, fera l'objet d'un ré-examen en interne à la direction concernée afin de parvenir à un compromis minimum.

Les élus CGT

Eric BUTOT
IRA de Lyon
Tel 04 72 82 17 26
eric.butot@ira-lyon.gouv.fr
titulaire

Catherine AMIEL
DGCCRF
Tel 01 44 97 28 71
catherine.amiel@dgccrf.finances.gouv.fr
suppléante

**LA CGT APPELLE LES AGENTS A PARTICIPER MASSIVEMENT A LA JOURNEE DE GREVE ET DE MANIFESTATION DU MARDI 10 OCTOBRE 2017
A L'APPEL DE L'ENSEMBLE DES FEDERATIONS DE FONCTIONNAIRES**