



## COMPTE-RENDU DE LA CAPL N° 3 RÉVISION DE L'ÉVALUATION AA 1ère CLASSE ET AAP 2 ème CLASSE DU 26 JUIN 2015

Lecture des déclarations liminaires des 3 OS (Organisations Syndicales) : Solidaires, Force Ouvrière et CGT.

La Direction nous informe que 26 recours hiérarchiques ont été présentés aboutissant à 14 appels en CAPL toutes catégories confondues.

En ce qui concerne la catégorie C, 9 agents ont déposé un recours hiérarchique dont 7 ont été rejetés en totalité, 1 rejeté partiellement et 1 accepté en totalité.

Aucune demande d'entretien n'a été faite auprès de l'autorité hiérarchique (Direction).  
Pour information une seule demande d'entretien a été sollicitée par un cadre A.

Pour l'année 2015, les réductions mises en réserve sont identiques à 2014, soit pour les agents C : 5 R1 (1 mois) et 3 R2 (2 mois). À noter que les réductions non attribuées sont reportées sur l'année suivante.

Réponses de la Directrice aux déclarations liminaires :

- La notation n'est pas un exercice facile.
- Les agents du département sont d'excellents professionnels avec un grand sens du service public. Ils sont motivés et donne une bonne image de notre administration.
- Je suis contre la carrière linéaire, car elle peut laisser un sentiment d'injustice à certains agents.
- Le pourcentage de bonification est passé de 50 % à 70 %.
- Il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas d'exclus, notamment pour les agents qui mutent régulièrement et qui de ce fait sont laissés de côté, alors qu'ils font preuve d'une grande adaptabilité.
- Le chef de poste est le plus apte à juger, mais certains sont maladroits dans les termes choisis, il faut faire attention aux mots qui blessent et à la susceptibilité de chacun, les chefs de postes doivent éviter de faire du copier-coller. Le profil croix est parfois aberrant (abus « d'excellent » en inadéquation avec les appréciations) .
- En raison du nombre limité de bonifications, un « turn-over » doit être appliqué dans les services ou les postes.
- Il faut prendre également en compte les promotions en cours (liste d'aptitude).
- L'évaluation doit rester personnelle, même si elle s'intègre dans une vision globale du service. Par contre il n'y a pas d'objectifs chiffrés individuels mais des objectifs prioritaires pour le service, les agents sont donc jugés sur le qualitatif .

La CGT a défendu 3 dossiers :

- 1 n'a pas obtenu de suite favorable
- 1 a obtenu une modification partielle de l'appréciation générale
- 1 a obtenu une réduction de 2 mois

***Il est regrettable que toutes les réserves n'aient pas été distribuées.***

***Gageons que la Direction saura en faire bon usage en 2016.***

***Les élus et les experts CGT en CAPL C  
Gulruh DA COSTA E SILVA, Catherine BONNAIRE ,  
Catherine PECQUERIE et Fabrice TAVERNIER.***

***Rouen, le 26 juin 2015***