



Compte rendu CAPL recours notation 2018

CAPLA :

Le lundi 25 juin matin, la CAPL a examiné le seul dossier en recours dans cette CAPL. Nous savons qu'il aurait pu y en avoir plusieurs, mais que des inspecteurs n'osent pas utiliser leur droit au recours en CAPL, qu'il ne faut pourtant voir que comme une correction des erreurs de la notation. **Le dossier était défendu par la CGT.** La défense a duré plus de trois heures.

M. Maynau était président et formait avec M. Ordonaud la parité administrative. C'est la 1ère fois que M. Maynau présidait et visiblement, il y a quelques soucis de connaissances ou d'application des règles.

A noter que la direction a tenté d'empêcher la CGT d'être présente à cette CAPL !! Puis a essayé lamentablement d'empêcher la CGT de lire une liminaire... !

D'abord, un président de CAPL se doit d'écouter et d'intégrer les nouveaux éléments du dossier (éléments nouveaux car ils prennent en compte et «répondent» à la réponse du notateur). Mais cela est étranger à M. Maynau, qui en reste à la réponse du notateur, peu importe chiffres ou témoignages d'autres services ou collègues ! On s'en fout !! Le chef de service ne peut pas se tromper même quand 1+1 n'égal pas 2 !!!

Pour la gouverne de ce «président», même la CAPNationale peut et doit amener des éléments nouveaux en fonction des débats de la CAPL, encore faut-il qu'il y ait échange et débat sur le fonds. Ce que l'administration a refusé de faire. **Nous avons eu droit à des hors sujets :** «on ne peut pas refaire l'entretien» ! «Le chef de service connaît son agent». Et que cet entretien se passe porte ouverte sur obligation du notateur ne gêne aucunement le président... ! De même, un président, qu'il fût administrateur et connaisse d'autres administrateurs-notateurs ne peut pas être influencé par ses accointances affectives ou personnelles. C'est un président, pas un copain des chefs de service, et qui doit donc prendre de la hauteur, examiner les faits. Ce ne sera pas le cas, la défense CGT sera même coupée par le président à la fin (par 2 fois) et elle ne

pourra pas finir d'apporter les éléments qu'elle voulait donner à la CAPL !

Le dossier continuera en CAPN et au moins au tribunal administratif.

CAPL C et B :

Ces CAPL de recours en notation ont eu lieu à la Cité Administrative de Carcassonne le 28/06/2018, en présidence, pour la C (matin), de Mme Goutaudier, pour la B (après-midi), de M. Maynau.

Liminaires de Solidaires et de la CGT.

Sur le rapport de la Cour des Comptes, la Direction répond qu'elle «ne connaît pas les suites, ce n'est pour l'instant qu'un rapport.»

Sur CAP 22, elle répond : «nous aussi nous attendions des réponses, **est-ce qu'on doit voir tout en noir, est-ce qu'on n'a pas notre place dans le paysage administratif ?**».

Sur le mépris des agents, des représentants etc. : «je ne peux pas vous laisser dire ça, toute l'action de la Direction locale est ciblée sur le collectif de travail». Si c'est aussi efficace que les résultats de l'observatoire interne de l'Aude et du tableau de veille sociale de l'Aude, dont les chiffres sont catastrophiques et dans les quelques plus mauvais de France, alors oui nous pouvons dire ça, en plus nous avons des preuves !

Sur Sirhius, «que des retours positifs (!!). C'est déstabilisant pour tout le monde, et surtout les collègues RGH, mais le traitement individualisé du Personnel sera poursuivi».

Sur les dérapages de certains chefs de service : il s'agit de «maladresse» (!)

Sur l'évolution du nombre de recours, qui a baissé, l'Administration cite la perte des majorations de réduction d'ancienneté... Les OS à l'unanimité leur parlent aussi de la longueur et de la difficulté du nouveau mode de recours.

Sur le recours hiérarchique de 1^{er} niveau, «on ne souhaite pas se substituer à la CAPL, c'est pourquoi il n'y a que des corrections partielles...» ; «on travaille en amont avec les chefs de services pour qu'ils soignent l'appréciation». Pour les dossiers en recours CAPL, on voit en tout cas, **toute l'inefficacité de la direction pour garantir les évaluations, devant des évidences !**

5 **recours** cette année tous grades confondus/une dizaine en moyenne les années précédentes.

2 dossiers C et 2 dossiers B étaient en examen, 3 sur les 4 étaient défendus par la CGT.

1 seul des 4 a obtenu satisfaction sur sa demande (modification d'une phrase dans l'appréciation littérale). Pour ce 1^{er} dossier :

- Vote POUR des 3 OS
- Vote POUR de l'Administration ;

les 3 autres ont été totalement déboutés par la parité administrative locale après d'après discussions.

- Vote POUR (les corrections demandées) des 3 OS
- Vote CONTRE de l'Administration.

L'administration n'a pas su entendre les arguments professionnels avancés chiffres et missions à l'appui. Elle est restée muette sur le fond. Visiblement la direction avait décidé de ne pas écouter les preuves de la défense. C'est la première fois que si peu de dossiers sont corrigés par la CAPL de l'Aude. Tous les dossiers continueront au moins en CAP Nationale avec la CGT.

Questions diverses :

Quid du remplacement de **Mme Arzens**, médecin de prévention (MP) ?

- Pas de MP officiel pour l'instant, la fiche de poste est publiée, ce sera le médecin coordinateur interrégional qui assurera les urgences en attendant et il n'y aura plus de visite de 5 ans et de visites annuelles. Anticipation quand tu nous tiens !
- Pas avant janvier 2019 et à 40 % au lieu de 50 %

Si vous voulez continuer à avoir des élus CGT dans vos CAP locales, n'oubliez pas de voter aux élections professionnelles de la fin d'année. Si vous voulez être candidat-e-s, vous êtes le bienvenu !

Les élus de la CGT Finances Publiques Aude.

N'hésitez pas, contactez les collègues de la CGT Finances Publiques 11

Mail : cgt.ddfip11@dgfip.finances.gouv.fr



Extrait de la liminaire CGT pour ces CAPL de Recours :

« ...près de 20 000 postes supplémentaires seraient supprimés dans les 5 ans, un nouveau gel du point d'indice est acté, les trésoreries de moins de 10 agents sont ciblées. Ce sont toujours et encore les agents qui vont trinquer... **Les conditions de travail se dégradent, la souffrance au travail augmente, les chiffres locaux du baromètre social le confirment.** Les travaux récents du CDAS et du CHS en témoignent.

Dans certains services, la hiérarchie invective toujours les agents, multiplie toujours les provocations et les dérapages verbaux et méconnaît encore les droits. Les CAPL recours 2018 nous en fournissent des exemples concrets.

Toujours et encore s'affiche le **mépris du personnel et de ses représentants :**

- Avec l'application du PPCR à la DGFiP, qui fixe la durée d'avancement dans les échelons, le système d'avancement d'1 ou 2 mois a été abandonné ; c'est simplement du vol et des millions d'économies réalisées sur notre dos ;
- Avec la limitation du nombre de participations aux différents concours et examens de B en A à partir de 2020 ;
- Quand les droits à préparation et à compte rendu sont diminués de moitié avec votre approbation ;
- Quand les décisions sont prises sans concertation ou qu'aucune réponse n'est apportée : restructurations, hygiène, parkings, restauration...
- Quand les propositions des comités techniques ne sont pas modifiées malgré l'opposition argumentée des représentants du personnel...

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'effectuer sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

La CGT Finances Publiques revendique donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale. Le dernier système mis en place est une usine à gaz qui fait renoncer les collègues à leur droit de justice en faisant appel. Certains collègues pensent qu'il ne sert à rien d'aller au-delà de la demande à l'autorité hiérarchique puisque la Direction a déjà répondu, d'autres se perdent dans les délais et renoncent.

La valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires, ni par leur adhésion à un syndicat ou par une appréciation de leur vie personnelle.

La CGT s'oppose à toute forme de rémunération liée au mérite. Elle affirme aussi que les doctrines d'emploi doivent être strictement respectées. »