



Liminaire CAPL Entretien Professionnel 29/06/2017

Le gouvernement prévoit 120 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique. Il apparaît maintenant certain, que nombre de nos missions vont disparaître, que les effectifs vont continuer à fondre, sans doute plus rapidement qu'auparavant, avec de nouvelles fusions, réorganisations, qui au bout du compte désorganisent et cassent le travail et les agents.

A la DDFIP, l'état des services et celui des relations hiérarchiques se détériorent. Avec les suppressions d'emplois successives que vous approuvez toujours, la multiplication et la diversification des tâches, l'augmentation des charges, l'accumulation des réformes et une formation insuffisante, les agents subissent un niveau de pression inacceptable dans les postes et services du département. Des comportements hiérarchiques inadaptés aggravent cette situation. **Les conditions de travail se dégradent, la souffrance au travail augmente, les chiffres locaux du baromètre social le confirment.**

Dans certains services, la hiérarchie invective les agents, multiplie les provocations, les dérapages verbaux ou méconnaît les droits. Voici un petit florilège des entretiens 2017 de l'année 2016 :

« si vous n'êtes pas content vous pouvez aller voir ailleurs », « dites-nous quand vous êtes là, ce sera plus rapide » ;

A une personne qui passe l'entretien en dernier : « je suis désolé je n'ai plus de mois » OU « comme je ne vous donne pas de mois, je vous propose d'aller à l'accueil, ça vous fera une augmentation » ; « je suis obligé de réajuster à la baisse votre tableau, vous êtes trop jeune » ; « vous le méritez mais d'autres agents le méritaient plus » ; « je n'ai pas assez de mois à distribuer » ; « le Tagerfip ça n'existe plus » ; « vu que vous êtes encore enceinte, c'est difficile de vous donner le mois ».

Le témoignage d'un collègue à la sortie de son entretien : « d'après le chef de service, personne ne fait rien à part un seul agent dans le service, celui-là ne comprend rien ; celui-ci ne fout rien, deux autres partent bientôt à la retraite ; telle autre est intelligente mais n'en fait pas profiter le service... » et ce ne sont que quelques exemples !

Mépris du personnel quand les décisions sont prises sans concertation ou qu'aucune réponse n'est apportée : déménagements, restructurations, hygiène, parking ...

Mépris du personnel quand les propositions des comités techniques ne sont pas modifiées malgré l'opposition argumentée des représentants du personnel et quand les droits à préparation et compte-rendus sont diminués de moitié et que vous approuvez ce nivellement par le bas.

Mépris du personnel quand vous proposez aujourd'hui de voter également cette diminution pour les CAPL .

Mépris du personnel avec l'application du PPCR à la DGFIP, la durée d'avancement dans les échelons devient fixe, le système d'avancement d'1 ou 2 mois a été abandonné pour les cadres B et le sera l'année prochaine pour les C et les A. C'est simplement du vol et des millions d'économies réalisés sur notre dos.

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 véritable usine à gaz qui fait renoncer les collègues à leur droit de justice en faisant appel. Certains collègues pensent qu'ils 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.

L'appréciation de 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 au travers du contingentement des avancements même si c'est le dernier pour les C et A cette année.

La CGT exige la suppression de ce contingentement. Par ailleurs, la CGT s'oppose à toutes formes de rémunérations liées au mérite. Elle affirme aussi que les doctrines d'emplois doivent être strictement respectées.



COMPTE RENDU

DES CAPLocales « notation »

C ET A DU 29 JUIN 2017

Les CAPL entretien professionnel C et A de l'Aude ont eu lieu le 29/06/2017 au Centre de Contact, A noter qu'aucune CAPL B ne s'est tenue, faute d'appels des contrôleurs. Rappelons que ces derniers n'avaient plus droits aux avancements de 1 ou 2 mois...

CAPL C et CAPL A :

-Le nouveau règlement intérieur applicable au CAPL a été présenté et mis au vote, modifiant à la baisse les droits syndicaux des élus (divisés par 2), tous les syndicats ont voté contre. Le président (M. Quintin) ayant le dernier mot, le règlement a tout de même été adopté par l'administration ...

CAPL C

-La réserve de l'administration était de 2 réductions de 1 mois et d'1 réduction de 2 mois.

Un seul dossier a été présenté à la CAPL de ce jour, 1 autre sera présenté à la CAPL mutations du 10 juillet.

La CGT n'avait pas ce dossier à défendre. Il a été défendu par Solidaires et a obtenu satisfaction partiellement :

Gain du R2 pour lequel les syndicats ont voté POUR, non-modification du tableau synoptique pour laquelle les syndicats ont voté CONTRE. Le dossier soumis le 10 juillet sera défendu par la CGT.

CAPL A

-La réserve de l'administration était de 1 réduction de 1 mois et de 2 réductions de 2 mois.

Deux agents avaient fait appel à la CAPL.

- Le premier agent avait obtenu une valorisation de niveau 1 et souhaitait une valorisation de niveau 2.

L'administration et les OS ont voté unanimement en faveur de sa demande.

-Le second agent sollicitait une amélioration de son profil croix ainsi qu'une valorisation de niveau 1 au lieu de la cadence de référence qui lui avait été attribuée.

Sur la valorisation du profil croix : (Parité administrative : 3 CONTRE) (OS : 3 POUR)

Sur l'attribution de la valorisation de niveau 1, l'administration et les OS ont voté unanimement en faveur de la demande.

Questions diverses :

-Pourquoi une installation de la caisse unique à Pierre Sémard au 03 juillet, en pleine période estivale (congrés des caissiers titulaires), et pas au 1^{er} septembre ?

Réponse Direction (RD) : juillet et août c'est plus calme, ça été décidé avec les chefs de services, il n'y a pas de changement, pas de charges supplémentaires, c'est juste la mise en place d'une écriture comptable...A suivre.

-Problèmes de parking cité administrative, la direction devait se renseigner auprès d'EDF ?

RD : pas de possibilité car les bâtiments sont en vente. La direction va se renseigner sur la répartition des places/nombre d'agents dans le parking cité administrative (ou comment déshabiller Pierre pour habiller Paul !).

-Salle syndicale de Narbonne problème d'insonorisation et/ou de localisation.

RD : a pris note et va voir les disponibilités (si c'est comme à Carca. ce sera peut-être la cave !! qui sait ?).

-Demande de badge d'accès au Centre de contact.

RD : en cours... 1 badge est prévu par organisation syndicale. **Ca va être très pratique !**

-Suite à l'exercice d'alarme incendie, demande de mise à jour des protocoles (liste des serre-files, lieux de regroupement, ouverture portail du parking...).

RD : on reconnaît qu'il faut faire une mise à jour (OUI mais quand ? question soulevée à plusieurs CHS et ...).

-Quand sera fait le bilan de l'accueil/RDV ?

RD : à l'automne qui précise le directeur se termine le 21/12 (!!!) avec les agents d'accueil des 2 sites Limoux & Carca. (Et les agents des autres services impactés ?). **Mais comme le bilan sera sans nul doute, très positif, dès septembre (avant le bilan), les chefs de service de Narbonne seront réunis pour une mise en place au 1^{er} janvier**

2018.

- 120.000 emplois vont être supprimés dans la fonction publique. Quelle déclinaison pour la DDFIP de l'Aude ?

RD : 120.000 c'est pour l'ensemble de la fonction publique. On ne sait pas encore combien pour la fonction publique d'État, à fortiori pour la DGFIP et la DDFIP.

Le DG a informé les directeurs réunis que le dernier rapport de la Cour des comptes n'était pas favorable au Ministère (à ce sujet voir communiqué de la CGT fonction Publique).

Bercy a déjà beaucoup œuvré pour la "modernisation", mais devra encore faire des efforts.

Le DG sera attentif à la question de l'informatique sans laquelle la "modernisation" ne peut avoir lieu, notamment en matière d'équipements.

Les seuls ministères prioritaires en terme d'emploi sont la Justice et la Sécurité (Police Gendarmerie)

- Que fait la DG en matière de sécurité informatique ?

RD : Il faut avoir confiance, car on a de bonnes protections. Le souci vient des messageries par lesquelles entrent les virus.

- Pourquoi les messages électroniques adressés par nos services aux contribuables et aux collectivités locales sont-ils identifiés par leurs messageries comme des spams ou des indésirables ?

RD : Pas de réponse. On note la question.

- Les OS pourraient-elles avoir des outils de visio-conférence à leur disposition ?

RD : C'est écologique et économique. Il n'y a pas d'impératif à fournir d'outils de visio conférence aux OS; On peut poser la question.

- Peut-on quantifier les absences des chefs de service afin de mesurer leur impact sur l'exécution des missions et évaluer les compensations nécessaires en emploi ?

RD : Il n'existe pas de quantification à ce sujet. Les absences font partie de leur métier.

Ce compte rendu n'est pas exhaustif, prenez l'attache de vos élus si vous voulez en savoir plus.