



ENTRETIEN PROFESSIONNEL de l'AUDE 2016

CAPL COMPTE RENDU CGT

Les CAPL entretien B et A de l'Aude ont eu lieu le 27 juin 2016. A noter qu'aucune CAPL C ne s'est tenu, faute d'appels des cadres C. Nous avons demandé si des appels à l'autorité hiérarchique avaient eu lieu dans cette catégorie et si l'administration avait prévu des réserves à distribuer (l'attribution se faisant en février) mais la direction a refusé de répondre...

Dans ces CAP locales, pour tous les dossiers, les élus CGT ont argumenté en faveur des agents, insistant sur leurs résultats professionnels, pointant les erreurs d'appréciation, les incohérences sur les tableaux synoptiques, les injustices des évaluateurs.

Nous conseillons à tous les agents de faire appel au niveau national. Dans l'Aude les dossiers préparés par la CGT pour un recours national sont souvent gagnants.

De manière générale, la CGT a défendu la requête des agents et tous les dossiers dont les agents n'ont pas obtenu la révision selon leurs demandes ont reçu un vote qui leur permet d'aller en CAPN.

Ces CAPL étaient présidées par M. Taburet (A) et Mme Goutaudier (B) assistés de M. Maynaud et M. Ordonaud.

CAPL n°1 cadres A, 27 juin, 9h30-12h :

Liminaires CGT et Solidaires. Sur les missions, M. Taburet répondra qu'il n'y a pas d'abandon mais que les doctrines d'emploi devront être modifiées !

Concernant PPCR et la notation, la direction répond que si on en reste là, ce serait comme un « avancement automatique » ! « automatique » ? oui si on veut mais sans aucun 1 ou 2 mois ! L'administration avait constitué une réserve de deux 1 mois et aucun 2 mois ! Il y avait **3 dossiers en appel**, aucun n'avait été confié à la CGT par les agents en appel. **Sur les 3 dossiers**, aucun n'a obtenu de modification. Un dossier ira en CAPN faute de réserve de 2 mois avec un avis favorable de la CAPL.

Vous pouvez compter sur les élus CGT pour défendre jusqu'au bout les personnels qui font appels, y compris en s'appuyant sur les textes et la jurisprudence. En amont, nous

appelons tous les services à se réunir avant la campagne d'évaluation, pour boycotter collectivement la parodie d'évaluation et d'entretien du système actuel.

CAPL n° 2, cadres B, 27 juin, 14h-18h25 :

Liminaires CGT (voir au recto), FO, Solidaires. Dans un premier temps la présidence ne veut pas répondre aux liminaires au prétexte que des réponses ont été apportées en CAPL A. Mais nous avons là de nouveaux élus, qui plus est une nouvelle présidence et une nouvelle liminaire, la présidente finira par répondre en confirmant la problématique pour la notation de l'année prochaine, en disant que nous devons nous réorganiser à cause des suppressions d'emplois. **Sur le droit de grève, Mme Goutaudier** répond en disant que cela a déjà été évoqué lors du CHSCT. Et que ce n'était pas une volonté de faire pression sur les OS et les agents, que c'étaient plutôt des maladroites si elles ont bien eu lieu. La CGT répond qu'il y a des témoins et demande si la Direction va envoyer un message à l'ensemble des chefs de services afin de corriger ces « maladroites » avec copie aux OS ? Mme Goutaudier répond que oui mais sans copie aux OS. Transparence quand tu nous tiens !!

Il y avait **7 dossiers en appel** dont 3 étaient défendus par la CGT (2 pour Solidaires, 2 pour FO).

Sur les 3 dossiers défendus par la CGT, 3 ont obtenu 1 mois. La CGT envisage un appel en CAPN pour un dossier qui demandait 2 mois (or un seul 2 mois avait été mis en réserve pour 4 dossiers qui le demandaient). Dans les débats, est ressorti que les chefs de service devaient mieux remplir la rubrique **acquis professionnels** (une note leur sera envoyée). Mme Goutaudier, suite à l'intervention des OS sur les dossiers, précise qu'elle ne va pas réécrire toute la notation que ce n'est pas le sujet de la CAPL (!!) qu'elle n'a pas de raison de douter des chefs de services... (pourtant de nombreux éléments seront revus !). La direction fera une note aux chefs de

services afin qu'ils se mettent « en accord avec eux-mêmes » lors des prochains entretiens professionnels !

Comme chaque année, malgré les promesses de la direction (nous y avons eu droit), nous avons des soucis avec les **fiches préparatoires** des chefs de service lorsque les agents changent de service. Soyez très vigilant en la matière.

Questions diverses :

- Suite à la lecture de la liminaire, la CGT refait sa proposition d'organiser les prochaines CAPL dans la **salle syndicale** pour démontrer qu'il est impossible d'y travailler dans des conditions décentes. La direction refuse... arguant qu'il s'agit d'une salle syndicale !!

- Faisant suite à une **nouvelle façon de décompter les tickets restaurants** à la défaveur des agents, le dossier est remonté à Bercy à l'initiative du syndicat (groupe de travail Finances du 22 juin). Le responsable DGFIP a dit qu'il prendrait l'attache de la RH de l'Aude. A ce jour, la RH n'aurait pas été contactée. A titre d'exemple si vous distribuez des tracts dans vos services, répondez à une question syndicale d'un collègue ou si vous préparez une CAPL etc, les TR sont retirés !! Nous apprenons que ce nouveau décompte audiois est suspendu depuis juin jusqu'à nouvel ordre ...

FIN DE LA CAPL : 18h25 ! ... Suite à notre question, Mme Goutaudier précise que l'heure de fin est malgré tout acceptable. Il est donc acceptable que les élus soient crédités d'environ 3h51 sur la pointeuse mais partent à 13h de leur résidence pour certains et rentrent vers **19h30** chez eux !! Demande de la CGT que cela soit noté au PV ! La direction doit simplement prévoir une journée entière pour des CAPL avec autant de dossiers à évoquer. C'est cela qui serait normal.

Pour la section, vos élus A, B, et les experts : Hélène Jarlier, Céline Demaya, Annie Gendron, Sandra Couvelier, Fabrice Coucuron.

N'hésitez pas, contactez la CGT Finances Publiques 11 !

DECLARATION LIMINAIRE CGT

CAPL NOTATION 27/06/2016

L'actualité est toujours marquée par les actions tant au plan national que local, contre la Loi travail et pour nos revendications DGFIP. La mobilisation et les luttes face à la loi travail ont pris de l'ampleur et ont touché de nombreux secteurs. La réponse du gouvernement Valls/Hollande a été la répression, la mise à l'index : irresponsables, voyous, terroristes, les pressions sur les grévistes ont fusé dans les médias au service du pouvoir et du capitalisme. Jusqu'aux menaces d'interdictions historiques de manifester, finalement transformées en une pantalonnade de manifestation autorisée.

Les politiciens et spécialistes en tout genre l'ont annoncé, une fois la loi Travail passée, on s'attaque au statut de la fonction publique.

Le rapport sur les 35h est sorti. Beaucoup d'acquis sont remis en cause : l'autorisation d'absence exceptionnelle, les 2 jours de fractionnement, la banalisation des jours ARTT, la sur-rémunération des temps partiel, la fin des jours enfants-malades, la remise en question du paiement des jours CET... Rien de moins !

Les récentes annonces sur la généralisation de la télédéclaration, le calendrier sur la retenue à la source, la création des centres de contact téléphoniques vont contribuer à fortement modifier le paysage professionnel de notre administration. **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 travail et agents compris. Dans l'Aude, nouvelle décision de fermeture, Ginestas, et fin du service enregistrement de Narbonne !

A la DGFIP, au travers de certains dossiers soumis à cette commission, c'est l'état des services et celui des relations hiérarchiques qui transpirent. Entre 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, aggravé par des comportements hiérarchiques inadaptés. **Les conditions de travail se dégradent, la souffrance au travail augmente.** Les doctrines d'emploi ne sont plus respectées, on donne sans vergogne à des cadres B et A des tâches d'exécution.

La hiérarchie investit les agents, multiplie les provocations verbales, les intimidations, les menaces gratuites (« si vous n'êtes pas content vous pouvez aller voir ailleurs », « nous pourrions aussi vous rayer des cadres »), montre du doigt le droit de grève, au moment de faire le décompte des grévistes : "où étiez vous ?", "vous n'avez pas prévenu", "vous allez faire ça souvent ?", « Qui est en vacances aujourd'hui ? » etc; la hiérarchie fait même pression sur les agents qui font appel.

Mépris du personnel quand les décisions sont prises sans concertation ou qu'aucune réponse n'est apportée (déménagements, restructurations, hygiène, parking ...); mépris des syndicats relégués dans une salle sans isolation, sans insonorisation, et sale ; nous proposons d'ailleurs que la prochaine CAPL se déroule dans cette salle ; excès de zèle sur les absences syndicales (convocations) ; durées de CAPL prévues à minima, d'où des temps de préparation insuffisants. Tout cela génère un climat de suspicion, de méfiance, de surveillance.

Avec l'application du PPCR à la DGFIP, la **durée d'avancement dans les échelons devient fixe**, le système de notation actuel (avancement ou ralentissement d'1 ou 2 mois) est abandonné, et à ce jour « aucun dispositif destiné à différencier les agents n'a été retenu » explique la DG !! Dispositif pourtant applicable au 01/01/2016 pour les B, et au 01/01/2017 pour les C et A.

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 littéraire.

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.

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.