

## **Compte rendu des 3 CAP locales d'appel de notation**

Suite à la déclaration liminaire de la CGT (voir au verso), le président (M Chapon), en tant que directeur de la DISI, se refuse à tout commentaire sur les sujets de politique générale.

Concernant la baisse des effectifs, M Chapon prétend tout mettre en œuvre pour qu'il n'y ait aucune dégradation des conditions de travail. Citant en exemple le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et une « formation au stress » prévue prochainement.

**Les élus CGT lui ont rappelé que conformément au « Guide sur la prévention des risques psychosociaux » de RH-2C : « les stages de gestion du stress ne sont pas des réponses adaptées » (p. 25)**

Le président n'a fait aucun commentaire sur la baisse des crédits de fonctionnement.

**Dont nous constatons d'ores et déjà l'impact sur nos conditions de travail au quotidien**

Concernant le système de notation en place, les élus CGT ont témoigné de ses **conséquences néfastes** sur le personnel (manque de reconnaissance, démotivation, mise en compétition...). Elles proviennent notamment du contingentement.

Les OS ont également souligné la lourdeur de la procédure d'appel de notation pour les agents : le président a nié cet aspect et même tenté de vanter les mérites du recours hiérarchique.

Le président regrette que certains agents refusent de participer à l'entretien car c'est une occasion de s'exprimer avec son chef de service. Les élus CGT lui ont rétorqué que les agents devaient pouvoir rencontrer celui-ci sans être obligé d'attendre le rendez-vous annuel.

Concernant l'évaluation-notation :

- Cadres A : 43 agents notés.  
dotation initiale (avec reliquat année N-1) : 25R1 et 9R2
- Cadres B : 138 agents notés.  
dotation initiale (avec reliquat année N-1) : 72R1 et 27R2
- Cadres C : 118 agents notés.  
dotation initiale (avec reliquat année N-1) : 61R1 et 25R2

(R1=Réduction de 1 mois ; R2=Réduction de 2 mois)

Concernant les CAPL

- Réductions mises en réserve :
  - Cadres A : 2 R1 et 1 R2
  - Cadres B : 1 R1 et 2 R2
  - Cadres C : 2 R1 et 1 R2

- Les appels
  - Cadres A : un seul « dossier » présenté. Confié à la CGT, l'agent demandait des évolutions d'appréciations et de réduction d'ancienneté. Les élus ont obtenu une réduction de 1 mois. Mais, le président a refusé de faire évoluer les appréciations, prétextant que c'était du ressort de l'évaluateur-notateur. **Nous déplorons que le président se déclare incompetent sur une des parties les plus importantes de ses prérogatives.** Quid pour les années à venir ? A quand l'impossibilité aux agents de la DISI Pays du Centre d'obtenir satisfaction sur la totalité de leur notation ?
  - Cadres B : deux « dossiers » présentés dont la défense avait été confiée aux élus CGT. « Ils » demandaient à la fois des réductions d'anciennetés (« ils » avaient été notés à la cadence moyenne) et des modifications au niveau de l'appréciation générale et des fonctions exercées. Au prix d'un débat acharné conforté par un argumentaire bien étayé, les élus CGT n'ont malheureusement pas eu gain de cause sur l'ensemble des modifications demandées. Par contre, concernant les réductions d'anciennetés, ils ont obtenu satisfaction pour un « dossier » (réduction de 1 mois).
  - Cadres C : trois « dossiers » présentés confiés aux élus CGT. « Ils » demandaient soit une réduction d'ancienneté, soit des améliorations dans les appréciations littérales et le tableau synoptique (tableau des croix), soit les deux. Le président a attribué deux réductions (une de 2 mois, une de 1 mois) et a effectué une modification sur une ligne du tableau synoptique. Mais il a refusé de faire évoluer les appréciations pour les mêmes raisons que pour la CAPL des cadres A et B.

A l'issue des CAPL, les élus CGT estiment dommageable pour les agents que l'ensemble des réserves n'ont pas été distribuées. Celles-ci seront intégrées l'année prochaine sous la forme de réductions de 1 mois, mais diminueront nécessairement la dotation initiale de la DiSI Pays du Centre.

Pour les personnes insatisfaites de leur évaluation-notation au niveau local, un ultime recours en national est possible. Les élus CGT sont à leur disposition pour les aider à la rédaction de leur demande.

### **Déclaration Liminaire des élus CGT**

Le contexte social, cette année encore, ne cesse de se dégrader

- les sans-emplois, les travailleurs pauvres n'ont jamais été si nombreux;
- les inégalités sociales ainsi que la précarité augmentent;
- les services publics, privés d'homme et de moyens, ne cessent de se détériorer

Pour ce qui est de la DGFIP : démarche stratégique, revue des missions ,réforme territoriale.mettent à mal notre réseau. La diminution des horaires d'ouverture au public, la fermeture de postes, les fusions de service sont mis en place. Toutes ces mesures prises illustrent bien la problématique inquiétante de l'emploi dans notre direction et la casse du service public.

Cerise sur le gâteau, l'administration fiscale réfléchit à l'opportunité de facturer le coût d'envoi des documents papier. « L'usager qui souhaiterait recevoir une édition papier de sa déclaration de revenus ou d'un avis (impôt sur le revenu, taxe d'habitation, taxe foncière) pourrait en faire la demande mais se verrait alors facturer cette prestation supplémentaire », écrivent les hauts fonctionnaires.

Pour ce qui concerne la DiSI Pays-du-Centre, cette année encore, tous les postes vacants ne seront pas pourvus.

Au 1<sup>er</sup> septembre, ils sont au nombre de 16 (compte non tenu des temps partiels) et les arrivées annoncées atteignent tout juste 12 (1A, 6B et 5C).

Depuis 2012, les **emplois** (c'est à dire les postes) sont passés de 384 à 369 (-2 depuis 2014) et les **effectifs** annoncés sur le TAGERFiP (Tableau de gestion des emplois de référence des FP) du mois de juin de 376 à 361 (toujours compte non tenu des temps partiels).

Cela représente sur les 2 tableaux une diminution de prêt de 4 % en trois ans.

Cette perte de force de travail ne peut être compensée que par un accroissement de productivité ou des abandons de mission. Dans les deux cas, c'est notre vie au travail qui est directement impactée, que le DUERP et des formations contre le stress au travail ne sauront améliorer.

Comme à notre habitude nous invitons les agents fragilisés à ne plus vivre leurs souffrances dans l'isolement, mais à faire appel aux organisations syndicales de leur choix quand ils sont confrontés à des situations difficiles.