

Compte rendu des CAP locales d'appel de notation (24 et 27 juin 2014)

Suite à la déclaration liminaire (cf verso), le président (Mr Chapon), en tant que directeur de la DISI, se refuse à tout commentaire sur les sujets de politiques générales.

Concernant la baisse des effectifs, Mr Chapon prétend mettre tout en œuvre pour qu'il n'y ait aucune dégradation des conditions de travail. Citant en exemple une « formation au stress » prévue prochainement.

Nous lui avons 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 ».

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 les CAPL

- Réduction mise en réserve :
 - Cadres A : 2 réserves de 1 mois et 1 réserve de 2 mois
 - Cadres B : 4 réserves de 1 mois et 2 réserves de 2 mois
 - Cadres C : 3 réserves de 1 mois et 2 réserves de 2 mois
- Les appels
 - Cadres A : un seul dossier présenté, demandant des évolutions d'appréciations et de note. Les CAPistes n'ont rien obtenu face à l'attitude du président de la CAP ne laissant place à aucun argumentaire.
 - Cadres B : deux agents ont confié la défense de leur dossier aux élus CGT Finances Publiques. Ils demandaient tous deux des réductions d'anciennetés de deux mois. Un de ces dossiers demandait également une modification du tableau synoptique (« appréciation de la valeur professionnelle »). Nous n'avons pas eu gain de cause sur ce point. En revanche, concernant les réductions d'anciennetés de deux mois, les élus CGT ont obtenu satisfaction pour les deux agents. Par rapport à l'année dernière où aucune réserve de 2 mois n'avait été constitué par le président, cette année, la CAPL a pu pleinement jouer son rôle. En 2013, la CGT s'était offusquée de ce manque et le président s'était engagé à aborder cette problématique en conseil de direction. Nous nous sommes félicités de cette avancée.
 - Cadres C : sur l'ensemble de la DiSI, seulement deux agents ont déposé un recours auprès de l'autorité hiérarchique. Un dossier demandant des évolutions d'appréciations et de note a été évoqué en CAPL. Face aux argumentations des élus de Solidaires et de la CGT mettant, entre autres, en évidence les discordances entre le tableau synoptique et l'appréciation générale, le président n'a rien voulu accorder. Il s'est retranché derrière les avis donnés par le chef de service évaluateur et l'autorité hiérarchique. Quid de celui de l'agent ?

Un ultime recours est possible au niveau de la CAP nationale pour les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction. Il doit être déposé dans les 15 jours suivant la notification du résultat de la CAP locale dans l'application EDEN-RH. N'hésitez pas à contacter vos élus CGT Finances Publiques afin qu'ils vous assistent dans votre requête.

Elus CGT CAPL A : RISCH Cyrille/FOURNIER Jacques (ESI Clermont-Guichard)

Elus CGT CAPL B : CHOMETTE Gilles/PEULSON Jean-Pierre (ESI Clermont-Guichard)

Elus CGT CAPL C : MARCEL Sylvie (ESI Nevers)

→



**Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques
CAPL N°1 du 24 juin 2014
Appel de notation cadres A**

Les dernières élections, municipales et européennes, marquées par un taux d'abstention record et un effondrement des voix qui se sont portées sur les partis en charge du gouvernement démontrent que les citoyens rejettent massivement les politiques ultra libérales menées depuis si longtemps avec les résultats que l'on peut observer ;

aggravation du chômage

développement des inégalités sociales, de la précarité de la pauvreté de l'exclusion
sentiment de déclassement

crainte devant l'avenir (pour soi pour les enfants)

remise en cause du niveau de retraite

détérioration incessante du système de santé et d'éducation

... (la liste est longue....)

Les dernières orientations laissent penser que loin de saisir le message délivré le pouvoir s'apprête à poursuivre cette logique à travers le pacte dit « de responsabilité ».

La baisse annoncée de la dépense publique (18M pour l'état, 21M pour la Sécurité Sociale, 11M pour les Collectivités Locales) ne manquera pas d'affaiblir la capacité d'intervention publique mettant en cause la solidarité au profit des plus riches.

Au-delà des conséquences néfastes, malheureusement prévisibles, pour la plus grande partie de la population, les agents des finances publiques verront inévitablement leurs conditions de travail encore une fois se dégrader à travers la baisse des effectifs et la réduction des crédits de fonctionnement.

La focalisation sur les dossiers à fort enjeu (érigé au rang de principe par la démarche stratégique) au détriment de la qualité, voire de l'exécution des tâches jugées secondaires constituera une cause importante de souffrance au travail.

Nous voici réunis ce jour pour examiner les appels issus de la campagne d'évaluation-notation. L'évaluation professionnelle des agents s'effectue cette année dans la continuité du nouveau cadre juridique mise en œuvre pour la notation de 2013.

La CGT a toujours dénoncé cet exercice, cheval de Troie d'une logique néolibérale qui envisage l'agent comme un individu dont on va mesurer la production indépendamment de tout contexte d'équipe et de collectif de travail.

Ces méthodes de management avivent une concurrence entre les personnels, concurrence propre à déboucher sur des comportements conflictuels qui peuvent dériver jusqu'à des situations de harcèlement moral.

Tout salarié attend légitimement une reconnaissance de son investissement au travail.

Nous invitons les agents ainsi fragilisés à ne plus vivre leurs souffrances dans l'isolement, mais à faire appel aux organisations syndicales de leur choix afin de rompre le silence quand ils sont confrontés à des situations difficiles.