



Compte-rendu CAPL appel note catégorie B filière fiscale des 21 et 22/06/2010

TRAVAILLER PLUS AVEC MOINS D'EMPLOIS , DE SALAIRE et de RETRAITE (tel est la devise de la direction)

La CAPL d'appel de notation pour la catégorie B filière fiscale a eu lieu les 21 et 22/06/2010.

Elle était présidée par M Ferrali et avait à examiner 23 appels, qui émanaient majoritairement de collègues affectés dans les SIE (= 12 appels).

Ils provenaient de 15 CP (dont 13 à l'échelon variable), de 3 C1 (tous à l'échelon variable) et de 5 C2 (dont 4 éch. variable).

Les représentants du personnel CGT ont défendu 12 des 23 appels formés.

Les réserves à disposition de la CAPL comportaient:

- pour les échelons variables : quatre 0,02 et un 0,06
- pour les échelons terminaux : deux 0,02.

La direction nous a précisé que 119 collègues de trois catégories A,B et C avaient boycotté l'entretien de notation soit 13% du total des agents concernés.

Vous trouverez en annexe la déclaration liminaire des représentants du personnel CGT Finances Publiques .

Au vu du déroulement de la CAPL et de ses résultats, qui dépendent du vote de la parité administrative, nous tenons à dénoncer un premier scandale, à savoir la décision de la parité administrative de ne pas attribuer toutes les réserves dans une proportion très élevée soit trois sur sept dont un 0,06 (variable) et deux 0,02 (terminaux).

Elle a eu recours à l'attribution de quatre 0,01 qui ne rapportent rien aux agents, ne sont pas toujours suivi d'effet mais sont autant d'aiguillons pour pousser à se décarcasser afin d'obtenir une hypothétique majoration l'année suivante.

Il est aussi flagrant que la parité administrative, sous la houlette de M Ferrali, s'est écarté d'un examen objectif de la manière de servir et des conditions de réalisation des résultats.

Elle a tenté de minimiser la situation désastreuse en terme de conditions de travail et de réalisation des missions dans les SIE.

Elle a tenté d'occulter l'impact des suppressions d'emplois et des besoins en effectifs supplémentaires dans l'ensemble des services.

Ensuite, la direction, qui feint de croire en la cohérence de ce système, n'a pas hésité à nous servir la langue de bois dont elle est coutumière, pour justifier la non attribution d'une majoration : en parlant tantôt de " respiration technique " (notons la solidité de l'argument juridique!), tantôt de " comparaison départementale " (pour un agent dont les appréciations faisaient état de " connaissances remarquables " et de " rares compétences "), ou encore en opposant des arguments qui relèvent des CAP de liste d'aptitude (ex.: mobilité professionnelle dans le cadre de l'analyse des aptitudes).

Au final de nombreux collègues sont cantonnés à la note-pivot depuis trois années soit 5% des agents notés ce qui quoiqu'en dise la direction équivaut à une sanction avec des incidences pécuniaires.

Enfin, nous avons dénoncé l'attitude envers les représentants de la CGT, dont les quatre représentants en CAPL sont cantonnés à la note-pivot. Nous ne demandons aucun traitement de faveur mais nous n'acceptons pas non plus une attitude discriminatoire .

Par son attitude intransigeante lors de cette CAPL il apparaît que la direction, qui est juge et partie dans la procédure de notation, veut dissuader les agents de faire appel et les priver de ce droit, comme cela est d'ailleurs prévu dans la réforme qui vise à supprimer la note chiffrée dès 2012.

Elle tente de faire croire que les appels seraient à mettre sur le compte de la défaillance du dialogue entre agents et chefs de services.

A ce propos elle a précisé que le compte-rendu de l'entretien est toujours amendable avant retour au chef de service dans le délai de huit jours qui court à partir de sa remise à l'agent.

Pour les représentants de la CGT Finances Publiques ce qui est cause:

-c'est le système du contingentement qui ne permet pas de reconnaître la valeur et l'engagement professionnel des agents et constitue une norme budgétaire

-c'est un système basé sur la culture du résultat , la recherche de la productivité qui accompagne les suppressions d'emplois

-c'est un système basé sur la rémunération au mérite et l'individualisation des carrières au détriment des personnels et de la réalisation des missions du service fiscal et foncier

Toulouse le 29/06/2010