

Comptes rendus des CAPL d'appels en révision de l'évaluation 2015 (gestion 2014) Vous avez dit dialogue social ?

CAPL DES INSPECTEURS DU 9 JUIN 2015

82 R1 et 33 R2 avaient été attribuées en commissions de notation (pour 169 inspecteurs notés). La direction avait conservé 3 R1 et 1 R2 pour les CAPL d'appels.

Sur 8 recours hiérarchiques, 5 inspecteurs ont mené leur appel jusqu'en CAPL.

La R2 (Réduction de 2 mois de durée dans l'échelon) et 1 R1 (réduction de 1 mois) ont été attribuées en CAPL ; 2 R1 ne l'ont pas été et sont donc perdues !!! Cela entraîne des conséquences pour les agents, tant budgétaires qu'en matière de promotion et mutation, leur ancienneté n'étant pas modifiée... C'est inadmissible !

Selon le directeur, la CAPL « n'est pas un exercice de distribution du pouvoir d'achat ». Apparemment énervé par notre insistance -ces réductions de durée dans l'échelon ainsi gaspillées étant encore plus difficiles à admettre en période de blocage des salaires et de refonte du régime indemnitaire- il nous a demandé à combien s'élevaient ces pertes budgétaires. Nous avons compris cette remarque comme un reproche sur notre mesquinerie. Nous lui avons rappelé que, outre les incidences sur les mutations et promotions, le gain financier était égal à un mois (s'il s'agit d'un R1) de gain indiciaire, soit parfois jusqu'à 150 € (à multiplier par le nombre d'échelons restant à courir, puisque chacun d'entre eux sera mécaniquement décalé d'autant et à multiplier par 2 pour un R2).

Fait exceptionnel, un agent est passé du cadencement moyen à R2 ! Qui plus est, il a été défendu par le directeur lui-même (il n'avait pas fait appel à une organisation syndicale) ! Finalement, le directeur/président de la CAPL, à défaut d'entendre les élus syndicaux sur les autres dossiers, a entendu au moins sa propre défense...

Il a ainsi court-circuité la CAPL, expliquant à loisirs ne pas pouvoir attribuer un R1 à un agent car il n'avait pas donné de R2 à un autre (puisqu'il n'en avait plus) !

Or, les agents doivent être évalués (et les CAP font partie du dispositif d'évaluation) sur leur travail et leur manière de servir, pas en comparaison avec leurs collègues, même en phase d'appel ! Bien entendu, la CGT a voté pour l'attribution du R2 à l'agent en question ; c'est l'attitude du directeur que nous dénonçons, pas l'agent.

Au-delà des R1 perdues et de la R2 attribuée sans débat, le directeur a tenu à plusieurs reprises des propos déplacés, méprisants vis-à-vis des missions exercées par les agents. Par exemple, un grand nombre d'échanges a porté sur les statistiques réalisées par les agents qui, pour plusieurs

d'entre eux, leur ont été niées : des travaux majoritairement effectués en N, mais statistiquement rendus en N+1 (rapport unique en BII) disparaissent purement et simplement du compte de l'agent ! En N, c'est trop tôt, en N+1, on lui répond que le travail a été fait en N ! Heureusement, pour la direction, le compte est bon auprès de la DG...

Le directeur a même critiqué qu'un agent revendique la paternité d'une enquête (« *personne n'est propriétaire d'un dossier* » *sic*). Nous avons juste dû lui rappeler que l'inspecteur à qui il était reproché de s'approprier un dossier en grande partie réalisé par un binôme faisait en fait partie de ce binôme (c'est le contrôleur qui avait muté, mais pas l'inspecteur à l'initiative de l'enquête !).

Au final, le directeur a insisté : il ne juge pas sur les statistiques, celles-ci n'ont donc pas lieu d'être citées en appel. Mais les réponses au recours en l'évaluation portent généralement là-dessus... Cherchez l'erreur !

En fait, le directeur n'a absolument pas laissé la CAPL jouer son rôle et n'a écouté aucun argument, car il avait pris ses décisions avant même la réunion.

Plus encore que lors des CAPL des années précédentes, nous avons eu le sentiment que ce ne sont pas les agents qui sont notés, mais leurs chefs de service, et ce particulièrement en BII. Les chefs les mieux vus se voient confier des dossiers par les divisions 4 et 5, les agents dont les chefs sont « dans le collimateur » se voient retoquer des DVS et, en notation, les R2 sont distribuées et les appels traités selon les mêmes critères. La boucle est bouclée et l'agent travaillant malheureusement au mauvais endroit en paie les conséquences à tous les niveaux...

Vous l'aurez compris, cette CAPL est une des pires que nous ayons connues ; le bilan en est mauvais, le sentiment d'injustice est criant et les agents, comme leur droit à faire appel, n'ont pas été respectés.

La CGT DNEF était farouchement opposée aux CAPL lors de leur mise en place en 2000. Leur déni systématique par cette même administration qui les a pourtant instaurées, déni qui s'accroît année après année, directeur après directeur, ne fait que nous conforter dans notre crainte de voir la démocratie sociale bafouée et, au final, niée.

Or, si ce calcul peut être valable à court terme, le directeur ayant ainsi une paix relative, il nous semble être dangereux pour le long terme et démobilisateur pour les agents.

CAPL DES CONTRÔLEURS DU 10 JUIN 2015

Les résultats de la campagne d'évaluation Individuelle des agents de la campagne 2015

80 contrôleurs ont été notés. 41 ont obtenu une réduction (accélération) de la cadence d'avancement d'échelon de 1 mois (R1). 16 ont obtenu une réduction de cadence de 2 mois (R2).

Les résultats à l'issue de la CAPL

Durant la phase préparatoire, 7 recours hiérarchiques ont été engagés. A l'issue de cette phase 2 recours en appel ont été soumis à l'avis de la commission paritaire (1 recours en division, 1 en BII).

Le Président de la CAPL avait en réserve pour attribution éventuelle quatre R1 et un R2. Comme les agents faisant appel étaient déjà attributaires d'une accélération R1, les demandes ne portaient que sur l'attribution d'une accélération de cadence d'avancement de R2.

A l'issue de la CAPL, 1 contrôleur a obtenu une réduction de 2 mois (R2), l'autre, bien qu'étant selon les propos du Président « un excellent agent », « encore jeune », n'en a pas bénéficié du fait que la réserve ne comprenait qu'un seul R2.

Une note d'ambiance toujours un peu électrique au départ, avec une note finale plus harmonieuse.

Le Président de la CAPL, qui est aussi le Directeur, a toujours un peu de mal à appréhender puis accepter le rôle de défense des agents faisant appel, rôle exercé par les organisations syndicales, et notamment de la part des représentants CGT.

D'emblée perçue comme une remise en cause du rapport hiérarchique, notre intervention a vite été reçue, non sans une certaine véhémence du Président, comme une volonté syndicale de s'en prendre à la hiérarchie. C'est ce qui nous a valu une montée en charge vite recadrée par les représentants CGT qui ont fait la démonstration qu'il était de la responsabilité des élus d'argumenter en opposant les incohérences successives relevées entre le rapport du chef de service notateur, la réponse de l'autorité hiérarchique et l'appréciation initiale.

Il faut dire que dans la plupart des cas, et cela s'est vérifié une nouvelle fois, lorsqu'un agent fait appel, il subit souvent une offensive dans le contenu des rapports des notateurs, offensive verbale qui peut aller jusqu'à nier l'évidence et se contredire gravement. Ce n'est donc pas l'organisation syndicale défenderesse qui agresse mais plutôt la hiérarchie qui se lâche.

Cette année nous disposons d'un cas d'espèce parfaitement révélateur qui a apporté la preuve, au-delà de nos espérances, de la mauvaise foi du supérieur hiérarchique, mauvaise foi renforcée par des imprécisions et contrevérités telles que la parité administrative, après un très long échange de 2h, montre en main, a fini par les admettre et les reconnaître en les qualifiant « d'imperfections ».

Pour conclure, notre collègue peut, s'il le désire, recourir à l'arbitrage de la CAP Nationale.

AGENTS ADMINISTRATIFS

Aucun agent administratif n'a fait appel cette année. La Direction disposait en réserve de 2 R1.

Il est particulièrement dommageable et contestable que des pressions aient été exercées sur un agent C afin qu'il s'abstienne de présenter son recours en CAPL, au prétexte que la DNEF aurait transmis, de manière anticipée à la DG, les résultats de la campagne d'évaluation.

Cela ne va pas conforter le rôle des CAPL ! Bien entendu, nous espérons vivement que cette situation ne se reproduira pas à l'avenir car nous estimons que l'appel est un droit attribué à tous les agents.

DÉCLARATION LIMINAIRE DES REPRÉSENTANTS ÉLUS DE LA CGT LORS DES CAPL

EXTRAITS DES DEUX DÉCLARATIONS LUES EN SÉANCES (DISPONIBLES DANS LEUR INTÉGRALITÉ SUR NOTRE SITE INTRANET)

[...]En préalable à l'ordre du jour [...] nous souhaitons apporter tout notre soutien aux élus de la CAP Nationale de la catégorie C qui ont décidé, dans l'unité, entre toutes les organisations syndicales, de boycotter la séance qui devait examiner le 2 juin les premières affectations des lauréats au concours de la catégorie des agents administratifs. (Voir les brèves en dernière page.)

[...]Nous savons pertinemment que les suppressions d'emploi ont conduit l'ensemble des services de la DGFIP à une situation très dégradée et que le flux tendu en personnels provoque un affaiblissement généralisé des missions de service public de notre administration. Cet affaiblissement va-t-il servir de prétexte pour justifier l'annonce faite par M. Sapin de s'engager dans le prélèvement à la source et provoquer une nouvelle hémorragie dans les effectifs ? Nous tenons à assurer la Direction Générale que notre vigilance va redoubler.

Mais en dépit des projets, et même si ce n'est certes pas la première fois que la Direction Générale trahit ses engagements, faut-il rappeler le double langage lors de l'harmonisation du régime indemnitaire, « il n'y aura pas de perdants » avait-elle dit ; elle vient par sa décision concernant l'affectation des lauréats du concours C de passer un nouveau cap qui illustre son véritable sens de l'éthique. Il est vrai que l'exemple vient de haut, certains ministres n'ont en effet pas démontré, eux même, du point de vue de l'éthique, un grand sens de la responsabilité. Indélicatesse avec le fisc, utilisation des moyens de l'Etat, parfois contestables, même s'il n'y a pas de mal à se passionner pour le « foot », mais il s'agit d'actes qui revêtent un relief particulier lorsque l'on diminue les moyens alloués aux missions des agents des finances publiques. Mais laissons leurs turpitudes à ceux qui devront un jour prochain les assumer devant la nation.

[...]Le but de la notation/évaluation est malheureusement d'aller vers plus d'individualisation des carrières par des mécanismes sur l'avancement et des effets sur les promotions, avec des conséquences sur les collectifs de travail, où le chacun pour soi peut générer tensions et animosités entre collègues.

Le RIFSEEP, prôné par la ministre Marylise Lebranchu, aura pour conséquence des disparités extrêmement importantes entre collègues en matière d'avancement et, donc, de mutation et de rémunération. C'est inquiétant car, à enveloppe constante, cela signifie concrètement que les perdants seront nombreux et que l'ambiance dans les services ne pourra que se dégrader, pour des missions qui, au final, ne seront pas mieux exercées...

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents, opérée dans un contexte défini, 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, notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux, et avec des valorisations pouvant être accordées hors de toute forme de contingentement. Celle-ci est fondamentale, parce qu'elle constitue une garantie collective pour les agents qui ont ainsi un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et même échelon et peuvent obtenir, le cas échéant, un recours sur des bases objectives.

Nous notons la baisse constante des appels depuis plusieurs années. Les réformes successives de la notation sont passées par là et la dernière en date a fortement retiré son intérêt à la CAPL avec l'instauration du recours hiérarchique.

Concernant les appels 2015, nous notons un accroissement de la tendance qu'ont certains notateurs à occulter la première partie de l'année lorsque l'agent qu'ils ont à évaluer a passé 8 mois avec un autre chef... [...]

Enfin, nous déplorons que certains recours hiérarchiques ne se soient pas déroulés dans des conditions optimales, notamment pour certains agents de BII. Pour exemple, des reproches ont pu y être faits, oralement en entretien, voire même maintenus par écrit, alors qu'ils sont infondés et que cela a été confirmé par l'autorité hiérarchique elle-même.... [...]

Nous avons constaté que la motivation des appels témoigne encore d'une réelle difficulté à apprécier l'investissement réel des agents et à le leur reconnaître.

Dans l'un des dossiers d'appel, vous avez déjà dû le constater, Monsieur le Président, le rapport du chef de service mérite le détour. [...]

L'an dernier, deux appels en révision déposés par deux contrôleurs ont dû aller devant la CAP nationale car vous aviez estimé qu'il ne fallait pas favoriser ceux qui faisaient appel à la CAPL par rapport aux autres agents. L'issue de la CAPN a fait droit à ces agents qui ont obtenu gain de cause par l'attribution d'une réduction de 2 mois.■

En route vers le démantèlement de la SNCF (Extraits de l'article de Martine Orange le 31 mai 2015 sur le site de Mediapart)

Selon le rapport parlementaire sur les trains interrégionaux, les transports régionaux sont appelés à « servir de terrain d'expérimentation à l'ouverture à la concurrence ». À terme, c'est le démantèlement d'un des derniers services publics français. Au bénéfice de la route. (...)

L'attaque est menée méthodiquement depuis plusieurs mois. Il y eut d'abord, en octobre 2014, le rapport de la Cour des comptes. S'instituant experte en transports ferroviaires, celle-ci préconisait de ne conserver que quelques grandes dessertes pour les TGV. Son rapport a été suivi par la loi Macron qui, dans le grand fourre-tout, est train d'organiser la libéralisation des autocars. Le rapport de Philippe Duron, député PS du Calvados et par ailleurs président de l'Agence de financement des infrastructures de transports de France (Afitf), sur l'avenir des trains d'équilibre du territoire (les trains Intercités) (...), vient compléter l'édifice.

Ce rapport, comme l'a rappelé Philippe Duron lors de son audition devant la commission du développement durable le 26 mai, doit « s'inscrire dans le cadre de l'entrée en vigueur du quatrième paquet ferroviaire européen, qui prévoit l'ouverture des lignes intérieures à la concurrence à partir de 2019 ». « Il nous faut un texte législatif », a-t-il insisté devant les députés. Ce projet d'ouverture doit, comme nous le promet la Commission européenne à chaque abandon de service public et ouverture à la concurrence, apporter aux usagers baisse des prix et augmentation des services. Les lignes Intercités semblent être, pour le rapporteur, le terrain d'expérimentation idéal

pour s'engager dans ce grand projet. Il préconise de les ouvrir à la concurrence très vite.

La direction de la SNCF a elle-même prêté main forte à ce changement annoncé. Ces dessertes offrent un service honteux. Le matériel est vétuste, les services à bord inexistant. Les réseaux et les gares ne sont plus entretenus depuis des années, les retards sont incessants comme les annulations intempestives. Le nombre de dessertes n'a cessé d'être réduit : de 35, elles sont passées à 22 en quelques années. Les horaires ont été maintes fois changés, afin de dissuader les voyageurs de prendre ces trains et de les pousser vers les TGV ou, plus sûrement encore, la route. **L'accident de Brétigny, en juillet 2013, qui concernait justement un train Intercités (Paris-Limoges), symbolise à lui seul la faillite de l'entreprise publique dans ce domaine.** (...) Le rapport parlementaire date la dégradation économique de ces dessertes à 1994. La date n'est pas fortuite. Cette année-là, la SNCF a tiré un trait sur la tarification au kilomètre sur les lignes TGV et a renoncé à la péréquation sur l'ensemble du réseau ferroviaire pour instituer le système tarifaire en vigueur dans les compagnies aériennes, (...), rendant la politique tarifaire incompréhensible pour les usagers, et pour finir les détournant du train, jugé prohibitif.

À partir de cette date, la SNCF a abandonné tout esprit de service public. Misant sur le tout-TGV, la direction de l'entreprise publique a délibérément sacrifié les liaisons interrégionales qui illustraient les politiques de l'aménagement du territoire, le service public. (...)■

Lutte à géométrie variable

Si le gouvernement semble avoir fait de la lutte contre la fraude sociale une de ses priorités, sa sévérité ne semble pas s'appliquer de la même façon « selon que vous serez puissant ou misérable »... Ainsi, l'URSSAF annonce fièrement avoir récupéré 401 millions d'euros en 2014 en redressements pour travail dissimulé, un montant en hausse de 25% par rapport à 2013. Quant à Pôle emploi, il va renforcer les contrôles des chômeurs, soupçonnés de n'être pas suffisamment actifs dans leur recherche d'emploi.

On féliciterait volontiers le gouvernement pour un tel volontarisme, si les réalités que recouvrent ces fraudes n'étaient fondamentalement différentes. En effet, dans un rapport d'information sur la fraude sociale publiée lors de la précédente législature, le député UMP Dominique Tian, pourtant l'un des plus farouches pourfendeurs de la fraude aux prestations, a bien été forcé d'admettre que les ordres de grandeurs sont sans commune mesure. Ainsi, la fraude aux prestations est-elle évaluée entre 3 et 5 milliards d'euros par an, contre 15 à 20 milliards pour la fraude aux cotisations, principalement liée au travail non déclaré. S'il y a tout lieu de se réjouir des sommes récupérées par l'URSSAF, celles-ci ne représentent donc qu'entre 2,1 et 2,67% des sommes soustraites à la protection sociale.

Quant aux demandeurs d'emploi découragés par la situation du marché du travail, accusés de coûter 120 millions d'euros par an, Pôle emploi va embaucher 200 contrôleurs supplémentaires pour vérifier l'effectivité de leur recherche d'emploi. Ce chiffre de 200 correspond exactement – le hasard est parfois moqueur... – au nombre de postes d'inspecteurs du travail qui pourraient être supprimés, selon les syndicats, suite à la réforme de l'inspection du travail imposée par décret, l'an dernier. Lesquels inspecteurs du travail sont justement en première ligne dans la lutte contre le travail dissimulé.

Selon que vous serez patron ou salarié... : dans sa lutte contre la fraude sociale, le gouvernement a donc résolument fait le choix de s'attaquer aux demandeurs d'emploi, symptômes de son échec patent à « inverser la courbe du chômage », quitte à affaiblir la lutte contre la fraude aux cotisations mise en œuvre par certains employeurs indélicats. Quant à Dominique Tian, il fait depuis avril dernier l'objet d'une enquête préliminaire du parquet, qui le soupçonne d'avoir dissimulé un compte en Suisse : ***l'occasion de rappeler que la fraude fiscale coute entre 60 et 80 milliards d'euros par an à l'Etat.***



En bref, en bref, en bref, en bref, en bref, en bref

Boycott par les élus C de la CAPN de 1^{ère} affectation

Les élus de la CAPN C (*dont un élu CGT est un collègue de la DNEF*) ont décidé de boycotter la première convocation de la CAP de 1^{ère} affectation des lauréats du concours de catégorie C qui devait se tenir, le mardi 2 juin 2015.

Les élus ont rencontré à deux reprises l'Administration lors des groupes de travail des 9 février et 27 mai 2015 où elle a décidé d'affecter les lauréats du concours ALD RAN (à la disposition du directeur). L'Administration balaye d'un revers de main l'affectation nationale des stagiaires de catégorie C à la Mission/Structure actée lors du cycle de discussion sur les règles de gestion fusionnées.

Cela signifie que l'administration fait le choix politique de laisser la main aux Directeurs locaux d'affecter les lauréats du concours de catégorie C en dehors de tout cadre paritaire et où bon leur semble !! ***Cela laisse présager la remise en cause de l'affectation mission/structure pour la catégorie C dès l'an prochain.***

Les élus dénoncent le nombre croissant d'affectations ALD, ils revendiquent l'affectation la plus fine possible (commune, mission, structure) et que toutes les vacances d'emplois soient pourvues à chaque mouvement dès lors qu'il existe des demandes.

Les élus de la CAPN C condamnent avec force ce recul et exige de l'administration qu'elle tienne les engagements pris lors du cycle de discussion sur les règles de gestion fusionnées.

Point sur le tableau d'avancement des contrôleurs

Depuis l'arrêté du 13 juin 2013, les CAPL ne se réunissent plus pour examiner les listes des agents pouvant figurer au tableau d'avancement au grade de Contrôleur de 1^{re} classe (C1) et de Contrôleur principal (CP).

Néanmoins, les projets de listes sont transmis, pour information, aux élus de la CAPL et vont directement en CAP Nationale. ***Les promotions dans les deux grades en C1 et CP dépendent des possibilités budgétaires offertes.*** Cette année les promotions, dans les deux grades, sont en baisse, puisque au projet de tableau d'avancement seul, deux agents figurent dans la plage utile de sélection sur 11 possibilités statutaires. Trois agents sont passés l'an dernier. Mais pour l'accession au grade de contrôleur principal cette année aucun des 13 agents remplissant les conditions ne figure dans la Plage Utile de Sélection. Pour rappel, l'an dernier un seul agent est passé CP et encore au bénéfice de l'âge.

Nous pouvons donc constater à quel point la politique d'austérité atteint le niveau de vie des agents, dont il faut rappeler encore qu'ils subissent toujours le blocage du point d'indice.