

## CAMPAGNE CGT NOTATION 2015! COMPTE RENDU

<http://cgt17-dgfp.perso.sfr.fr/>

Cette année, notre organisation syndicale, CGT Finances publiques 17, avait décidé et mené de longue date, une campagne visant à inciter les agents à utiliser les recours en évaluation pour dénoncer la dégradation des conditions de travail et les pertes accumulées de pouvoir d'achat depuis de nombreuses années. Il s'agissait de perturber la routine tranquille de l'"évaluation", qui voit de moins en moins d'agents faire appel, et le paritarisme se vider de sa substance, au profit d'une individualisation et d'une mise en concurrence de plus en plus ancrées entre services et entre agents. Il s'agissait d'utiliser une procédure essentiellement individuelle pour permettre aux revendications collectives de faire irruption dans le décor feutré de CAP locales de plus en plus dépourvues d'enjeu.

Force est de constater que notre opiniâtreté a payé et que les agents ont compris notre démarche et s'y sont largement associés.

Alors que l'on ne comptait en 2014 que sept dossiers de recours au total pour les agents A, B et C du département, dont quatre étaient défendus par la CGT Finances publiques (11 recours en 2013), cette année, ce ne sont pas moins de 57 dossiers de recours (soit huit fois plus que l'an passé) qui ont été soumis aux trois CAP locales du département, dont 48 dossiers étaient défendus par la CGT (*soit plus de 84 % des recours, et 12 fois plus qu'en 2014*), la plupart sur la base d'un argumentaire commun revendicatif et syndical préparé par notre section syndicale, essentiellement axé sur le pouvoir d'achat et les conditions de travail.

Cependant, nous n'avons nullement négligé les aspects particuliers et individuels de chacun des dossiers que nous portons, et le bilan détaillé ci après montre que non seulement notre démarche d'action syndicale collective n'a pas nui à la défense qualitative des collègues, mais bien plus que cela, a permis d'obtenir de bons résultats pour plusieurs d'entre eux, de sortir de l'ombre certains collègues trop « oubliés », dévoquer et d'attirer l'attention sur des situations d'injustice, et dans tous les cas de forcer l'administration à entendre la réalité de la situation de nombre de services en souffrance dans notre département. Dans chacune de ces CAP locales les délégués de la CGT Finances publiques 17 ont effectué, à l'ouverture des réunions, la déclaration liminaire que vous trouverez dans le pied dans le plat n° 93

Les autres organisations syndicales ont cru bon de reprendre notre thématique sur le pouvoir d'achat dans leurs déclarations, sans toutefois s'associer à notre action de recours massifs.

En réponse, le président a reconnu qu'il existait une forte problématique salariale, et également que « la forte implication des agents dans leur service est un constat partagé ». Il a ajouté qu'il « comprend parfaitement les attentes et peut être aussi les frustrations », mais que, « dans un contexte de restrictions budgétaires assumé par les politiques », les « moyens disponibles », font qu'il y a, actuellement, plutôt une « pluri annualité » avec « parfois la nécessité de faire une pause ».

Nous avons alors rappelé que, la « reconnaissance » que le président dit approuver, doit se traduire en salaire et en rémunération. Pour, au final, s'entendre répéter par le président qu'« on n'a pas localement de marges de manœuvre sur ces sujets ».

### EXAMEN DES RECOURS EN APPEL DE NOTATION :

- \* Dans la CAPL n°1 (inspecteurs), le président a annoncé à l'ouverture de la réunion que les « réserves » étaient d'un « R2 » (réduction de deux mois) et deux « R1 » (réduction d'un mois), et ce, alors que huit dossiers de recours étaient présentés (dont 5 défendus par la CGT). Notre organisation syndicale a obtenu une révision de R1 à R2, et un dossier que nous avons seulement évoqué car la collègue n'avait pas souhaité qu'une organisation syndicale la soutienne, a obtenu un R1.
- \* Dans la CAPL n°2 (catégorie B), la CGT portait 24 des 29 dossiers soumis à cette CAP. Les réserves constituées par la direction n'étaient que de un R2 et deux R1, ce que nous avons dénoncé comme scandaleusement insuffisant. Nous avons obtenu une valorisation d'un mois et une valorisation de deux mois, ainsi qu'un relèvement du « profil croix » du tableau synoptique dans un autre dossier.
- \* Dans la CAPL n°3 (catégorie C), la CGT portait 18 des 20 dossiers soumis à cette CAP. Là encore, l'administration n'avait prévu qu'un R2 et deux R1. Nous avons obtenu une progression en R1 sur un de nos dossiers et un passage de R1 à R2 avec progression en « excellent » d'une rubrique du tableau synoptique pour un autre dossier.

Nous avons demandé que notre déclaration liminaire soit jointe à chaque dossier qui demandera l'examen de son recours en CAP nationale.

Nous tenons tout d'abord à remercier tous les agents qui se sont inscrits dans notre action syndicale visant à poser les revendications de pouvoir d'achat et de conditions de travail en systématisant le recours en évaluation, et qui se sont personnellement engagés dans cette action en effectuant un recours à la CAPL.

Nous incitons tous les collègues qui n'ont obtenu aucune revalorisation, à **poursuivre la procédure en effectuant dans les plus brefs délais** (dans les 15 jours de la réception de la décision de la CAPL, délai de rigueur !) **un recours au plan national que notre organisation locale portera et défendra jusqu'au plus haut niveau.**

Mais d'ores et déjà nous pouvons dégager plusieurs constats et enseignements de l'action que nous avons menée avec l'ensemble du personnel et qui a impliqué plusieurs dizaines de collègues en leur nom propre. En premier lieu, force est de constater que la CGT a eu raison d'aller jusqu'au bout de la réalisation de cette action, en dépit des craintes de certains, du scepticisme de beaucoup, et du refus de s'y associer de la part des autres organisations syndicales, ce que nous ne pouvons

que regretter, au vu même des résultats obtenus par la seule CGT. Le simple fait que toutes les déclarations liminaires des autres délégations syndicales aient eu pour angle d'attaque quasi-exclusif la question du pouvoir d'achat, montre qu'ils ont dû rectifier leur appréciations, du fait même que cette problématique est aujourd'hui essentielle pour la grande majorité des fonctionnaires et que cela a pesé sur eux. Nous aurions évidemment préféré que la proposition de la CGT Finances publiques de Charente Maritime soit reprise dans l'unité syndicale.

Quoi qu'il en soit, nous devons à la vérité d'ajouter que les recours que nous avons présentés, loin de « nuire » en quelque façon que ce soit, ni aux agents qui avaient uniquement présenté notre argumentaire syndical, ni à ceux qui se positionnaient plutôt sur leur problématique individuelle, tout en reprenant bien souvent nos formulations, ont au contraire permis à plusieurs collègues d'obtenir des améliorations, et à bon nombre d'agent, de voir leur dossier évoqué, ce qui a forcé l'administration à reconnaître, fût ce verbalement, l'excellence de leur travail. Par ailleurs, plusieurs dossiers de collègues quelque peu « oubliés », sous notés ou sous évalués ont vu, par notre défense, l'attention de l'administration attirée, avec promesse de progression pour les années à venir. Car nous ne nous sommes pas contentés d'un argumentaire formel, sinon formaliste et répétitif, nous avons travaillé sur la singularité de chaque dossier individuel, afin d'en dégager les lignes de force, et de mettre aussi en lumière les difficultés inhérentes à chaque service local. La bonne connaissance du terrain, des conditions de travail, et de leurs collègues, ainsi que la préparation collective de l'intervention en CAP, ont permis à nos représentants en CAP locales, de tirer le maximum de chaque dossier, dans l'intérêt des collègues, tant individuel que collectif.

Nous allons maintenant soutenir les recours en CAP nationales par un argumentaire développé, concernant les différents points que nous avons soulevés en CAPL : mise en cause du système d'évaluation basé sur la « comparaison » concurrentielle entre agents et de la pénurie organisée des valorisations, dénonciation de la dégradation des conditions de travail marquées essentiellement par les suppressions de postes et de services, diminutions incessantes des moyens de fonctionnement des services, et enfin, point central et capital, la baisse continue de notre pouvoir d'achat, avec l'exigence du rattrapage par augmentation de la valeur du point. Sur chacun de ces points, nous proposerons aux collègues et aux CAPistes nationaux un argumentaire serré et appuyé d'éléments matériels.

Encore une fois, la CGT Finances publiques de Charente Maritime réaffirme et a tenté de montrer en pratique, qu'il est possible et nécessaire d'avoir des représentants syndicaux qui soient à la fois compétents techniquement et pragmatiques sur le terrain, mais aussi rigoureux sur les principes du syndicalisme en matière de défense des intérêts collectifs des agents sans rien céder sur ce terrain, ni à l'administration, ni au gouvernement.

### QUESTIONS DIVERSES :

En questions diverses posées lors de ces différentes CAPL, il a été également évoqué, à la demande de la CGT :

- \* La nécessité d'une position claire et harmonisée dans tous les services sur les aménagements d'horaires liés aux périodes de canicule.
- \* Nous avons exposé les problèmes liés au transfert du SPF de Rochefort à La Rochelle, à quoi il nous a été répondu que des espaces allaient être dégagés pour permettre une bonne installation du service en question. Par ailleurs, les locaux ainsi rendus disponibles au HDFiP de Rochefort seront réutilisés pour le SIE, une salle de réunion et la formation professionnelle.
- \* Concernant la « fuite d'eau » constatée à l'HDFiP de Rochefort, il nous a été répondu que des travaux allaient être engagés incessamment. Cependant nous avons attiré l'attention de l'administration sur la nécessité d'évacuer l'eau stagnant dans le vide sanitaire, qui menace, en ces périodes de grande chaleur, de se transformer en bouillon de culture, et donc cause de risques pour la santé des agents.

## LISTE APTITUDE, PROMOTION CONTROLEUR DANGER !

Lors d'une promotion par liste d'aptitude ou par concours dans le grade de contrôleur, les agents promus ne sont plus du tout sûrs de revenir en Charente-Maritime surtout lorsqu'ils ne bénéficient pas de la liste prioritaire dans le cadre du mouvement national (Rapprochement de conjoint, handicapé etc etc). En effet, cette année plusieurs agents du département sont restés sur le carreau. (Et notamment des agents en fin de carrière.)

A noter que la DGFIP ne vous considère pas en rapprochement de conjoint lorsque que votre conjoint est retraité (celui ci pouvant suivre l'agent promu sans risquer de perdre son boulot). Certains de ces cas auraient dû être assimilés à des cas sociaux mais la direction générale n'a rien voulu entendre. Il existe toujours la possibilité de refuser la promotion et la mutation. L'agent réintègrera le département avec le statut d'agent à la disposition sans aucune certitude de retrouver sa résidence et son poste d'origine.

Cela est d'autant plus mal accepté que notre département compte plus de 16 vacances de poste de contrôleur après les mouvements de mutation. Il y a donc urgence à revoir ces 3.000 vacances de postes (cadre C et cadre B) qui posent des problèmes de gestion insolubles pour les services de ressources humaines des directions locales, qui rendent les mouvements de mutation imprévisibles et chaotiques. En terme juridique cela peut être assimilé à une gestion pathogène pour la santé des agents.

