



Les camemberts de la colère

Les résultats du baromètre social de la DGFIP viennent de sortir. Voilà quelques chiffres qui viennent appuyer nos dires et nous confortent dans le bien-fondé de l'action que nous avons menée avec vous le 10 janvier 2014 :

64 % des agents estiment que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens

41 % estiment que le rythme de changement dans leur direction est trop rapide

48 % pensent que leur motivation au travail diminue

52 % sont pessimistes quant à leur avenir au sein de la DGFIP contre 34 % d'optimistes

54 % de pessimistes quant à leur avenir au sein de leur service contre 31 % d'optimistes

74 % des agents ne disposent pas du temps nécessaire pour prendre connaissance des informations et de la documentation pour bien faire leur travail

63 % ne disposent pas du temps nécessaire pour accomplir correctement leur travail.

59 % travaillent dans l'urgence

Et 73 % que l'écoute des agents n'est pas assez importante !

Cerise sur le gâteau : à la question, ces sources d'informations vous apportent-elles des informations intéressantes sur la DGFIP : les syndicats font 49 %, les directions locales 34 % ...

Bruno Bézard s'est fendu d'un message :

« Nous allons travailler à répondre à vos principales attentes.Nous continuerons à renforcer notre plan d'actions d'amélioration des conditions de vie au travail des agents de la DGFIP avec la préoccupation constante de simplifier l'exercice au quotidien des missions. Nous ferons en sorte que les actions inscrites dans notre projet stratégique nous permettent de répondre aux attentes que vous avez exprimées. Je ne doute pas que ce travail, malgré un contexte budgétaire contraint, nous permettra de progresser ensemble en maintenant la très grande qualité de service de la DGFIP reconnue de tous. »

Une fois de plus, la DGFIP ne prend pas la mesure de la situation des services et de la dégradation des conditions de travail que nous subissons depuis des années !

Tous ensemble, en grève le 20 mars !

pour dire

Non à l'austérité et à la casse de la DGFIP.

Oui à l'emploi et au service public

NE RESTEZ PAS ISOLÉS, ADHÉREZ

CGT Finances Publiques 05

Tél : 04 92 40 16 76 / 04 92 40 16 31

<http://www.financespubliques.cgt.fr/05/>

SOMMAIRE

p 1

Edito

p 2 - 3

L'entretien
professionnel

p 4

En janvier fait ce qu'il
te plaît !

-
Campagne électorale :
c'est parti !

Numéro spécial
*L'entretien
professionnel*

L'entretien professionnel :

Alors que la campagne d'entretien professionnel 2013 vient à peine de se terminer (bilan local présenté le 11 février lors du dernier Comité Technique Local), la campagne 2014 des entretiens professionnels est lancée. Ainsi à l'heure où vous lisez ces lignes vous avez sans doute déjà eu votre entretien.

Ainsi donc, la campagne de l'année 2014, sera la deuxième qui se déroulera en application du nouveau système d'évaluation (c'est à dire sans note chiffrée et avec une nouvelle procédure pour les éventuels recours en grande partie dématérialisée grâce à l'application EDEN-RH), une nouvelle instruction a donc été publiée par la DG, sans concertation avec les OS (on nous avait pourtant dit que la démarche stratégique allait promouvoir un dialogue social ouvert. !!!!).

Cette instruction comporte quelques modifications qui vous seront présentées après un petit rappel sur le déroulement de la procédure d'évaluation professionnelle.

Les étapes de l'évaluation professionnelle :

1) Proposition d'entretien par votre évaluateur (le chef de service) : celle-ci doit avoir lieu au minimum 8 jours avant la date prévue de l'entretien. Si vous ne répondez pas à la 1ère « invitation » l'évaluateur doit vous proposer une seconde date.

2) Déroulement de l'entretien : il se déroule sur le lieu de travail et pendant les heures de travail entre l'évaluateur et l'agent (sans présence d'un tiers). Il s'agit de faire un bilan d'ensemble de l'année écoulée et une évaluation des résultats obtenus . Au cours de cet entretien les objectifs sont fixés pour l'année N . Autres points évoqués : les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins de formation, les perspectives d'évolution professionnelle. Puis viennent l'appréciation de la valeur professionnelle (grâce au tableau synoptique) et l'appréciation générale et enfin la proposition d'attribution de réductions-majorations d'ancienneté (ou de valorisations-pénalisations pour les échelons terminaux).

Rappelons que l'entretien est aussi l'occasion pour l'agent de s'exprimer. Quand bien même les objectifs ainsi que les réductions-majorations sont discutés ailleurs.

3) Le compte rendu de l'entretien-professionnel (ou CREP) : il va faire l'objet d'une série d'aller-retour entre l'agent, l'évaluateur et l'autorité hiérarchique. Il est d'abord remis à l'agent au maximum dans les 8 jours qui suivent l'entretien (mais en général, le CREP est remis à l'issue de l'entretien). L'agent dispose de 15 jours pour en prendre connaissance, le compléter de ses observations (cadre «expression de l'agent»), le signer et le transmettre, par la voie hiérarchique, à l'autorité hiérarchique. (M. LEFEVRE ou M. RAJOT). La signature ne valant pas approbation.

4) Visa de l'autorité hiérarchique : L'autorité hiérarchique (qui ne doit pas être la même personne que l'évaluateur et obligatoirement d'un grade supérieur) vise la compte rendu après l'avoir éventuellement complété et le retourne à l'agent, toujours par la voie hiérarchique.

5) La notification d'attribution de réduction-majoration ou de valorisation-pénalisation : Le chef de service notifie alors à l'agent, l'attribution ou non d'une réduction-majoration d'ancienneté (ou d'une valorisations-pénalisations), d'une mention d'alerte ou d'encouragement.

A compter de cette notification, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour signer et d'un délai de 15 jours pour déposer un recours auprès de l'autorité hiérarchique. Ce recours doit être écrit et constitue le préalable obligatoire pour une éventuelle saisine en CAP Locale). L'absence de ce recours auprès de l'autorité hiérarchique rend le recours devant la CAP Locale irrecevable. L'autorité hiérarchique en accuse réception par écrit et doit notifier sa réponse (via EDEN-RH) dans un délai de 15 jours francs à compter de la réception.

6) Le recours devant la CAPL (1er niveau) : passé le délai de 8 jours pour accuser réception de la notification de l'autorité Hiérarchique, l'agent dispose de 30 jours à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique pour demander l'examen en CAPL (la requête formulée par écrit sur l'imprimé 100, doit être motivée et adressé au président de la CAPL).

7) Le recours devant la CAP Nationale : l'agent dispose de 15 jours à compter de la notification de la décision consécutive à la CAPL pour déposer un recours devant la CAPN (2ème niveau). La demande est établie sur papier libre. A noter que le recours en CAPN constitue le 1er niveau pour les agents dont le grade n'est pas représenté en CAPL (ex les géomètres).

Les modifications pour la campagne d'entretien 2014 :

Direction de compétence : la Direction compétente pour l'entretien est la Direction d'affectation au 1er janvier de l'année de l'entretien (auparavant c'était la Direction d'affectation au 31 décembre), l'évaluateur est donc le chef de service de l'agent au 1er janvier. (La raison de cette modification n'étant pas connue les effets inattendus de celle-ci risquent de ce faire jour.)

Pour les cadre C : avec la création du 9ème échelon qui de fait devient l'échelon terminal, les agents au 8ème échelon pourront bénéficier de réduction cette année. Sauf ceux qui accèderont au 9ème échelon en 2014.

Réserves locales : Les Directions locales doivent constituer, en plus de la réserve de réduction de 1 mois, une réserve de réductions de 2 mois (qui peut être modulée selon l'appréciation du Directeur).

Les réunions d'harmonisation doivent obligatoirement être organisées. L'objet de cette réunion est de statuer sur les propositions des évaluateurs et trancher les éventuels « dossiers litigieux », ce qui dénature profondément l'évaluation dans la mesure où la situation des agents est évoquée avant l'ouverture de la campagne

Le recours hiérarchique : l'agent dispose désormais de 8 jours pour en accuser réception (signature via EDEN-RH). Passé ce délai le délai de 30 jours pour déposer un recours en CAPL est amorcé.

Le calendrier : les étapes du calendrier national sont désormais intégrées dans l'application EDEN-RH. L'instauration de ce calendrier contraint et de toutes ces dates butoirs constitue des barrages qui visent à décourager les agents et remet ainsi en cause les droits des agents.

En conclusion : le passage de 50 à 70% d'agents valorisés n'a pas fait baisser de façon significative le nombre d'agent mécontent de leur évaluation. Ce qui traduit chez les agents, une attente forte de la reconnaissance de leur implication et de leur valeur professionnelle.

Toutefois le barrage imposé par le recours hiérarchique a réduit de façon très nette le nombre de dossiers examinés en CAPL. (Au niveau local 3 recours en 2013).

Pour la CGT Finances Publiques, la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents soit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs. Elle revendique une notation de carrière reposant sur une note chiffrée sur la base de la détention d'un grade d'un échelon et une valorisation accordée sans comparaison des agents entre eux et sans contingentement.



En janvier fais ce qu'il te plaît !!!!

Et pourquoi pas ?

C'est ce qu'on choisit de faire une soixantaine d'agents venus « envahir » le CT (suppression d') Emplois du 10 janvier 2014.

Pour exprimer leur « ras le bol » en direct à l'AGFIP ! A l'appel de la seule CGT

Nous savions tous qu'il était peu probable de faire reculer cette année l'administration sur ces 9 nouvelles suppressions d'emplois, mais c'était l'occasion pour les agents de pouvoir exprimer leur vécu professionnel, leur besoin de dire stop aux suppressions d'emplois qui rendent le quotidien des services insoutenable!

Articles dans la presse, rencontres avec les élus, envahissements de CT, la CGT Finances Publiques toute entière est mobilisée pour faire connaître la réalité de l'état de la DGFIP et faire en sorte que 2015 ne soit pas porteuse d'une nouvelle saignée pour les emplois.

Ce fut aussi la démonstration que les représentants CGT, élus du personnel, fondent bien leurs interventions sur une vraie réalité ! Une belle réussite !!!

Elle aurait pu être encore plus belle si l'appel avait été lancé en intersyndicale.... mais la proposition de la CGT n'a pas eu l'agrément des autres sections syndicales... Dommage... car la mobilisation des personnels nous a donné raison d'avoir persisté -seuls- dans cette action.

Beaucoup d'autres départements ont organisés des actions autour des CT emploi, pour la plupart en intersyndicale.

Année d'élections professionnelles... les stratégies se mettent en place...

Pour la CGT nous continuerons à agir selon nos convictions et garderons notre implication sur le terrain... prise de position et parler vrai... nous ne sommes pas là pour faire plaisir à l'Administration, ni non plus pour chuchoter à l'oreille des agents...

Les règles s'imposent à nous, et nous avons choisit de combattre ouvertement celles qui sont défavorables aux agents plutôt que de les contourner...

Question de méthode et de motivation !

CAMPAGNE ELECTORALE : C'est parti !!!

Non, nous ne parlerons pas des élections municipales.

Non, nous ne parlerons pas des élections européennes (si, si, c'est prévu, c'est juste après les municipales).

Ce qui nous intéresse, ce sont les élections professionnelles.

Le 04 décembre 2014 auront lieu les élections professionnelles pour l'ensemble des fonctions publiques (hospitalière, d'état et territoriale).

Ce jour là, vous choisirez au niveau local comme au niveau national, pour les Comités Techniques comme pour les Commissions Administratives Paritaires, les organisations, les personnes qui vous représenteront.

C'est en votant que vous déterminerez l'organisation syndicale à laquelle vous donnerez des moyens. Le nombre de votes détermine le nombre de sièges attribués mais aussi les droits syndicaux alloués à chaque organisation.

Alors pendant les 10 mois qu'il reste, nous sommes en campagne (pas que nous).

Nous viendrons à votre rencontre (pas forcément plus que d'habitude), nous ferons des actions (même s'il est plus facile de ne rien faire, ça ouvre moins à la critique) et nous ne serons pas démagos (pas de ça entre nous !!!).

Donc, à bientôt et à vos questions !!!

