



CAPN RECOURS ÉVALUATION

Octobre 2014

Monsieur Le Président,

Par son intensité, sa dureté, sa rareté, son absence même, le travail est aujourd'hui au cœur des préoccupations de tous les salariés. S'il reste le moteur de toute activité humaine, y compris culturelle et de loisir, il n'en constitue pas moins simultanément la source de tous les désirs, des satisfactions, des joies, des frustrations, des peines et des malheurs.

Tout autant que sa qualité, parfois idéalisée, et son coût, décrié, c'est maintenant sa durée qui revient sur le devant de la scène, portée par les saillies estivales de quelques ministres en goguette dans des « universités » patronales, émues par des déclarations d'amour décomplexées. L'excitation, elle n'a pas été la même, sous un soleil beaucoup moins ardent, pour les salariés.

L'idée que le travail aurait en lui-même une valeur morale positive et, donc, que toute forme de loisirs et d'activités « improductives » seraient moralement condamnables contribue bien évidemment encore aujourd'hui à marquer les débats sur le temps de travail d'une dimension réellement passionnelle, voir irrationnelle, qui impacte fortement les débats.

Pourtant, depuis plus de deux siècles, l'idée de la réduction du temps de travail (RTT) s'est fortement développée, passant par la journée de 8 heures, les congés payés et les 35 heures. Aujourd'hui, ceux-là mêmes qui défendaient le travail des enfants, les journées à n'en plus finir, la mise à disposition des salariés (si peu salariés) jusqu'à la mort, profitent des conséquences de « leur crise » pour remettre en cause les 35 heures et contestent toute idée même de durée légale du temps de travail, souhaitant, là aussi, laisser faire le marché !!

L'oreille du gouvernement leur est toute acquise, et ni les millions de chômeurs, ni les immenses gains de productivités, générés par les salariés, ne les arrêtent. Seule la volonté, le rassemblement de tous les salariés peut leur faire entendre raison.

Le travail, sous domination de classe, entraîne l'aliénation, la souffrance physique et mentale pouvant aller jusqu'à la mort.

Tout au contraire la CGT propose la transformation du travail comme condition de la transformation sociale. Le travail, tel que nous le voulons, doit être source de réalisation de soi dans une société où chacun doit pouvoir trouver sa place. Cela passe entre autre par la réaffirmation des valeurs et du sens du service public.

Or, les conditions de travail se dégradent à la DGFIP.

Sur fond de restructurations, de suppressions d'emplois, de réductions des politiques publiques, l'organisation du travail génère mal être et souffrance. Notre ministère et la DGFIP s'arc-boutent dans une attitude de déni total. Ils contestent la réalité de cette progression et avancent l'idée de « raisons extérieures » aux risques psychosociaux. Pire, les DDFIP et DRFIP vont jusqu'à considérer leurs « démarches stratégiques » comme autant d'actions améliorant les conditions de vie au travail !

Suicides, épuisement professionnel, crises de nerfs, conflits entre collègues, écrêtement de milliers d'heures, forte augmentation des comptes épargne temps... Dans les sections syndicales, les militants sont débordés par les sollicitations des agents. On assiste ainsi depuis janvier à une explosion sans précédent de la souffrance au travail.

Ce phénomène n'est pas près de ralentir (nous ne parlons même pas d'arrêt...). Toutes les lignes budgétaires des missions se trouvent impactées en négatif sans aucune exception.

Les 2 000 suppressions d'emplois à la DGFIP prévues pour 2015, selon le gouvernement, doivent contribuer à la croissance et ne sont pas le fruit d'une politique d'austérité. Qui veut on convaincre avec un tel discours ??

CGT FINANCES PUBLIQUES



Montreuil, le 26/11/2014

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

De plus, nous souhaitons revenir sur les réunions régionales destinées à informer les cadres A+ de leurs nouvelles perspectives de carrière peu réjouissantes, M. GARDETTE, responsable de SPIB, a annoncé avec froideur une vaste opération de recyclage, à l'image des ordures ménagères, des postes comptables C4, voire C3. Un nombre impressionnant de suppressions (850), étonnement démenti lors du dernier Comité technique de réseau, a même été évoqué.

Pourtant, les premières communications en local des DDFIP et DRFIP accréditent ce scénario catastrophique. Là aussi, la froideur est de mise. En Savoie, par exemple, une consommation excessive de fioul est avancée pour justifier la fermeture d'un poste comptable situé en altitude... Nous attendons sans surprise le prétexte des climatiseurs dans le sud-est...

La rigueur budgétaire autoriserait donc la DGFIP d'engager **une vaste opération de démaillage territorial**, particulièrement néfaste en terme d'aménagement du territoire. Le guichet fiscal vole donc en éclat. Il est vrai que l'objectif pour la DGFIP est sans doute plus maintenant de désintoxiquer les usagers de l'accueil. Les discours parisiens sur l'utilisation d'internet et des smartphones ignorent délibérément des zones du territoire où les usagers ont grand besoin d'un vrai service public. L'air du temps est ainsi, plus de droits et de services pour les « sans dents » ou les « analphabètes ».

La DGFIP décide donc de brader le service public et le service offert aux collectivités locales.

Soyez bien convaincus de la détermination de la CGT Finances Publiques à s'opposer très fermement à ce démantèlement lourd de conséquences également pour les inspecteurs. Vous auriez tort sur ce terrain très sensible pour les collectivités locales de sous-estimer notre capacité de mobilisation.

Vous privez donc de facto l'accès direct aux postes comptables pour les inspecteurs qui ont toujours fait face aux responsabilités comptables avec une grande conscience professionnelle. L'administration a généré délibérément dans les petits postes comptables une grande souffrance au travail : non remplacement des départs en retraite, gestion conjointe qui ont poussé certains comptables et leurs équipes au bord du gouffre à réclamer la suppression de leurs postes.

Comment allez-vous gérer la situation des inspecteurs comptables dont le poste est supprimé compte tenu de la réduction drastique des postes C4 ? Qu'avez-vous à dire aux inspecteurs dont l'accès direct aux postes comptables est désormais fermé à l'image de la fusion qui a définitivement bouché l'horizon de tous les agents de la DGFIP, et relégué le service public à une préoccupation accessoire ?

Finalement, la CGT s'interroge les perspectives de carrière des cadres A au sein de la DGFIP ?

Concernant la CAPN révision des évaluations qui nous occupe aujourd'hui, nous avons relevé plusieurs points.

Tout d'abord quelques remarques d'ordre général :

Ce sont environ 130 dossiers que nous évoquerons.

Si le nombre de recours hiérarchiques est inférieur de 23% à celui de 2013, le nombre d'appels devant les CAP locales ne l'est que de 9%.

Quant au nombre de recours de 2^{ème} niveau, en incluant les dossiers à venir, il sera probablement équivalent à celui de l'année précédente.

Il y a donc moins de recours hiérarchiques mais presque autant d'appels.

Cependant, en l'absence d'éléments statistiques permettant d'analyser la teneur des décisions prises par l'autorité hiérarchique (nous réitérons notre demande sur ce sujet), nous en sommes réduits à des conjectures.

- ▶ selon nous, les effets du contingentement des réductions d'ancienneté à 70% des agents évalués pour sa deuxième année d'application, motivent logiquement un plus grand nombre d'appels. De fait, une seconde année sans attribution de mois de réduction équivaut dans le nouveau dispositif à une pénalisation notable.
- ▶ Cette augmentation relative du nombre des appels, comme nous l'évoquerons ci-après, résulte de situations conflictuelles aiguës induites par l'augmentation de la charge de travail. Ces situations ne peuvent être réglées au niveau du recours hiérarchique.

Nous relevons par ailleurs que près du tiers des appels émane des services des directions locales et de la direction générale.

1• La majorité des dossiers qui ont été confiés à la CGT sont conflictuels et traduisent une grande souffrance au travail

Les conflits avec les hiérarchies locales sont en très nette augmentation. Plusieurs raisons à cela :

La définition des objectifs est souvent non concertée avec l'agent et ne tient pas compte des conditions de travail au sein du service. Le principal n'est plus le bien-être des agents mais la réalisation des objectifs globaux du service, et ce à n'importe quel prix.

Le manque de reconnaissance du travail effectué est flagrant malgré les efforts que les agents fournissent dans leur grande majorité. Le contingentement des possibilités de réduction en est la source mais les appréciations littérales sont aussi touchées.

Nous avons en effet constaté la présence dans plusieurs dossiers de remarques incongrues voire agressives qui n'apportent rien à l'agent mise à part une dévalorisation de sa notation. Cela défoule peut être le notateur et encore ?

Les cadres A sont souvent pris en étau entre leur hiérarchie directe et les agents du service. Souvent, ils doivent faire appliquer des consignes impopulaires, engendrant stress et frustrations.

Le 4 décembre 2014
Votez CGT

Le profil croix est aussi très souvent utilisé pour dévaloriser les agents. Certaines régressions sont incompréhensibles dans les niveaux retenus. Nous avons ainsi un dossier où l'agent voit son sens du service public passer d'excellent à moyen ! Aucune explication ne peut couvrir cela.

Ces faits augmentent la souffrance au travail des agents : objectifs irréalistes et notations bâclées ou volontairement réductrices du travail fourni sont maintenant le lot commun de nombreux agents de la DGFIP.

2• La CGT a en charge un dossier inimaginable de harcèlement sexuel avéré en absence de réaction de la direction locale concernée

Comment décrire ce dossier où les écrits sexistes pullulent, où la direction locale, une direction insulaire, ne défend pas son agent (au contraire, à coups de mensonges et de dénégations répétées, le rabaissement de l'agent est un but en soit) ?

La CGT a déjà attiré l'attention de la Direction Générale sur ce dossier. Par deux fois, la protection fonctionnelle a été accordée à l'agent concerné. Nous pensions que la direction locale aurait pris la mesure de la situation. Et bien non ! Machisme et dénégations sont de mise.

La notation de l'agent est en recul avec des mentions inimaginables sur une amélioration à apporter avec les interlocuteurs extérieurs à la DGFIP, ceux là même pour lesquelles une protection fonctionnelle a été accordée à l'agent !

Honte sur eux ! Nous attirerons l'attention de nos adhérents ayant des appétences pour une direction insulaire sur le niveau de la hiérarchie locale qui y sévit. Le pire est à attendre de ces gens.

3• Des améliorations sont attendues sur plusieurs points

La CGT a constaté que beaucoup de procès-verbaux n'étaient pas signés. Cela signifie donc les élus locaux ne les ont pas collationnés. Cela nous pose problème car, la plupart du temps, sur les dossiers conflictuels, ils désirent y apporter des modifications. Or, nous vous l'avons fait remarquer, ce type de dossiers est en nette augmentation.

Par ailleurs, nous avons remarqué que, parfois, certains intervenants mentionnés dans les PV pour leurs interventions orales ne sont pas présentés (grade, fonction au sein de la CAP locale...). Dans ces conditions, nous n'avons pas pris en compte leurs interventions qui sont pour nous nulles et non avenues.

D'autre part, nous avons constaté que, dans bien des cas, le nombre de réserves locales en R1 et R2 n'était pas mentionné. Cela devrait être systématiquement le cas. Nous attendons un rappel à l'ordre de votre part à ce sujet.

Par ailleurs, la CGT réitère sa demande d'avoir à disposition les CREP intermédiaires à savoir la première version, puis celle après recours hiérarchique puis celle après CAP locale. Nous vous avons bien entendu sur les limites de l'application EDEN

RH en ce domaine mais cet argument ne nous concerne pas. Dans la mesure où la dématérialisation nous est imposée, elle se doit d'être à la hauteur pour la bonne défense des agents.

Ces types de renseignements sont en effet très importants pour la bonne application du droit à la défense des agents.

4• Un nombre de dossiers en nette augmentation émanent de la Centrale

Dans un second temps de cette CAP nationale de révision des évaluations, seront évoqués les dossiers émanant des directions retardataires, les détachés et la Centrale.

La CGT a constaté une augmentation sensible de demandes de recours au niveau national de ce type de dossier. Ici aussi, le conflictuel domine. Ici aussi, l'autorité hiérarchique ne modifie les éléments qu'à la marge et nous avons l'impression que la CAP locale de la Centrale ne joue pas son rôle.

5• Deux cadres méritent un petit commentaire : le cadre objectifs et le cadre des acquis de l'expérience professionnelle

☛ le cadre des objectifs assignés pour l'année à venir

Nous avons pu constater que ce cadre était de plus en plus souvent utilisé pour mettre des jugements de valeur, ou, à tout le moins, des mentions relevant plutôt des résultats professionnels.

Nous demandons qu'un rappel à l'ordre sur ce thème soit fait. En effet, nous soupçonnons les directions locales d'utiliser ce cadre pour mettre des mentions qu'elles ne souhaitent pas voir retirer ou modifier, ce cadre n'étant normalement pas susceptible de pouvoir être modifié en CAP locale ou nationale.

☛ le cadre concernant les acquis de l'expérience professionnelle

Nous avons constaté que ce cadre était soit rempli à la va vite par les directions locales, soit carrément non remplis. Or, ce cadre peut devenir rapidement très important pour les collègues qui aspirent à une progression dans leur carrière, voire tout simplement à un changement de direction ou de poste dans le cadre des mutations.

Tout comme précédemment, nous demandons un rappel à l'ordre sur ce thème.

Pour conclure, nous regrettons le calendrier imposé par le bureau RH1A qui voit s'incrémenter au milieu de la CAPN révision des évaluations, la CAPN mouvement complémentaire de mutations.

Nous rappelons que les élus ne sont pas des machines. Enchaîner les suites du mouvement complémentaire directement avec cette CAPN est à notre avis contraire à l'application au droit à la défense des agents dans la mesure où leurs défenseurs ne sont pas ménagés.

D'autre part, ce type de calendrier augmente les frais de la Direction Générale pour les remboursements des trajets de nos experts. En cette période de disette, cela est étonnant. Une optimisation est possible.

Compte rendu de la CAPN révision des évaluations

La CAPN 1^{ère} partie révision des évaluations s'est déroulée en plusieurs phases en raison de l'incrémentation de la CAPN mouvement complémentaire comme suit :

- ▶ Consultation : du 15 octobre au 28 octobre 2014 :
- ▶ CAPN 1^{ère} partie : du 6 au 7 novembre 2014 puis du 14 au 21 novembre 2014.

La deuxième partie concernera les directions ayant du retard dans la tenue de leurs CAP locales ou les agents détachés. Cette deuxième partie aura lieu comme suit :

- ▶ Consultation : du 15 au 16 décembre 2014 ;
- ▶ CAPN 2^{ème} partie : le 17 décembre 2014.

Le Président de la CAP nationale, M. MENETTE, a pris la décision de procéder à un premier vote à l'issue de la première partie, à savoir le vendredi 21 novembre 2014.

La CGT a décidé de **refuser de voter**, à l'instar des autres organisations syndicales. En effet, à une CAP correspond un vote surtout lorsque les réserves en mois sont communes et qu'il s'agit de retards répétitifs de la part des mêmes directions.

☛ Quelques chiffres :

1• Nombre de recours

Cette année le nombre de recours a légèrement diminué (- 9%) mais dans une proportion moindre que le nombre de recours hiérarchiques (- 23% par rapport à 2013).

Année	2014	2013	2012
Nombre d'agents évalués	21 980	21 811	21 465
Nombre de recours hiérarchique	651	842	-
Nombre de recours en CAPL	428	471	680
Nombre de recours en CAPN	126	130	223

2• Taux de satisfaction' en CAPL et CAPN :

Le nombre de modifications obtenues par les OS (appréciation générale, tableau synoptique, réductions d'ancienneté) s'élève à 59 sur 118 recours, soit 50% -compte non tenu des recours restant à traiter en décembre (une dizaine). La CGT a obtenu quant à elle 23 modifications.

Pour 2013, ce nombre était de 80 modifications (appréciation générale, tableau synoptique, réductions d'ancienneté), soit 60% - dont 20 pour la CGT.

La très grande majorité des recours porte sur l'obtention d'une réduction d'un ou deux mois (90%).

Année	Nombre de recours sur réduction d'ancienneté		Taux de satisfaction	
	CAPL	CAPN	CAPL	CAPN
2014 (*)	Non connu à ce jour	109	Non connu à ce jour	17%
2013	395	123	45,8%	25%

(*) non définitif – la CAPN ayant à examiner une dizaine de recours en décembre)

Nous constatons donc une dégradation nette du taux de satisfaction entre 2013 et 2014.

3• Les réserves en CAPN :

Elles sont calculées en prenant en compte le nombre de mois non attribués en N-1 auquel s'ajoute le nombre de mois correspondant aux majorations attribuées par les directions locales en N-1.

En 2013, 86 mois ont été mis en réserve.

Cette année la réserve s'élève à 55 mois.

La CAPN de l'année dernière a attribué 31 mois sur les 86 dont elle disposait.

4• La CGT :

Il est notable de relever que notre organisation a présenté cette année 39 recours sur les 118 d'ores et déjà examinés, soit 35% du total. Ce pourcentage est supérieur à celui de notre représentation au sein de la CAPN (2 élus sur 8 au total, soit 25%). L'année précédente nous avons défendu 31 collègues sur 130 (soit 24% des dossiers).



Réponses aux déclarations liminaires

La DG a tout d'abord remarqué que sur 22 000 agents :

- ▶ seuls 3% ont demandé le recours hiérarchique,
- ▶ 1.9% sont allés en CAPL,
- ▶ 0.6% soit 130 dossiers sont examinés en CAPN sur deux sessions.

La DG a ensuite rappelé que l'évaluation était une disposition statutaire, que son processus fonctionnait bien et qu'au final le dispositif était stable.

Selon la DG, le nombre de recours est d'ailleurs en baisse plus fortement en local qu'au national où 40% des dossiers concernent des agents ayant déjà eu une bonification. Cela tient au fait que certaines directions ne font pas de réserve en R2, ce qui n'est pas une obligation, contrairement aux R1.

La DG nous a affirmé vouloir faire un bilan précis des réserves non distribuées qui seront ensuite reversées dans le réservoir commun des bonifications de l'année suivante. Les réserves n'ont pas vocation à être épuisées en fin de CAPL comme en fin de CAPN mais aucune n'est perdue puisque reportée sur l'exercice suivant, augmentant par là même le stock.

Plusieurs principes ont ensuite été posés :

- **sur le profil croix**, il doit qualifier la collaboration sur une année et doit être en cohérence avec l'appréciation générale ;

➤ **sur les première affectations**, la DG constate que les bonifications ne vont pas spontanément vers les évaluations de première année d'exercice en phase de consolidation ;

➤ **concernant les PV non signés**, la DG nous a réaffirmé qu'il y avait un problème de calendrier ; une attente de PV définitifs reporterait la CAPN sur l'exercice suivant et qu'il était important que les recours soient traités avant l'ouverture de l'exercice suivant ;

➤ **sur l'identification des intervenants**, la DG nous a répondu qu'effectivement cela était utile mais que, pour autant, une non identification n'annulait pas les propos enregistrés au PV ;

➤ **sur la rubrique des acquis de l'expérience professionnelle**, la CGT avait remarqué qu'elle était souvent vierge, pouvant ainsi porter préjudice aux agents en cas de demande de promotion. La Dg nous a répondu qu'il s'agissait d'une rubrique nouvelle visant à mettre de la perspective sur les compétences des agents. Il resterait de la pédagogie à faire sur l'emploi de cette rubrique.

Pour finir, la DG a montré sa satisfaction sur le fait qu'au final 70% des agents avaient la perspective d'être bonifiés et que cela n'était pas le cas de toutes les administrations.

Nombre de réserves : 55 mois



Il est rappelé qu'en CAP nationale, les mois peuvent être combinés en R1 ou R2 au choix du Président.

Nos constats :

Plusieurs dossiers ont donné lieu à des débats fournis voire houleux et leurs conclusions n'ont jamais été satisfaisantes.

En effet, nous avons constaté que la DG répugnait à remettre en cause le point de vue des directions locales même lorsque la preuve lui était fournie de manquements voire d'adaptation de faits ou même d'erreurs grossières.

Loin de nous l'idée que, systématiquement, les directions locales émettent des avis orientés mais vos élus s'attachent à fournir des documents ou des preuves à l'appui de vos défenses et, à ce titre, nous aurions apprécié une plus grande hauteur de vue.

Quatre exemples chocs à titre d'illustration :

1• Un audit dans le paysage ?... Dommage !

La CGT a eu à défendre un dossier d'un collègue chef de poste ayant eu une pénalisation d'un mois sur la seule base d'un audit qui ne lui était pas favorable.

Outre le fait que l'audit ne nous avait pas été communiqué, ce qui est une négation du droit à la défense de l'agent, il apparaît inconcevable que cette seule pièce suffise à justifier une pénalisation sur une évaluation.

En son temps, les élus CGT pour les cadres A+ avaient dénoncé ce fait et avaient obtenu du bureau RH1B qu'à minima les audits soient communiqués, et aussi pour certains dossiers que toute référence à ces audits en tant que base de sanction soit retirée. Nos élus A+ ont cependant constaté que

les audits continuaient à servir de base pour minorer les mérites des collègues.

Concernant les inspecteurs, c'est la première fois que nous constatons qu'un collègue reçoit une pénalisation d'un mois sur la seule base d'un audit, par ailleurs rendu en janvier de l'exercice suivant (au cas précis : gestion 2013 évaluée et audit rendu en janvier 2014). Par ailleurs, aucune note de service n'est mentionnée, ni au dossier, ni même par les évaluateurs du collègue chef de poste.

Donc la pénalisation d'un mois est bien basée uniquement sur l'audit (d'ailleurs le chef de service notateur, dans sa réponse au recours, le cite mot pour mot). A ce constat, notre défense a porté sur le fait qu'un audit n'était pas une vérification de service, ni même une note de service en elle-même. Qu'un audit n'était en aucun cas dirigé contre un seul agent mais concernait un service entier....

La Dg nous a répondu qu'en l'occurrence, il s'agissait d'un tout petit poste comportant un cadre A et un cadre C. Que l'audit ne pouvait donc concerner sans aucun doute possible que le chef de poste. Que dans ce cadre, la prise en compte des conclusions de l'audit à des fins d'évaluation du chef de poste se justifiait, et ce malgré les dates de rendu de cet audit sur l'exercice suivant.

La CGT conseille donc aux collègues faisant l'objet d'un audit de bien faire attention à ses conclusions et à leur utilisation par rapport à leur propre évaluation. Nous vous invitons à nous faire remonter ces pratiques qui dénaturent la notion même d'audit en le transformant en outil de vérification de service.

2 • Votre direction a fait une erreur en cochant votre profil croix suite à CAPL ?... Pas grave, le PV est modifiable à volonté !

La CGT a été aussi amenée à défendre un autre dossier dont l'issue nous a fait frémir.

Le recours concernait le déplacement de deux croix de très bon en excellent pour les critères connaissances professionnelles et compétences personnelles.

Ainsi, **la CAPL avait conclu à l'excellence pour le critère des compétences personnelles**, le critère des connaissances professionnelles restant en très bon.

Or, dans le dossier de l'agent, **le profil croix a été mal positionné**. C'est celui des connaissances professionnelles qui est devenu excellent au lieu des compétences personnelles obtenues en CAPL.

Vos élus ont donc demandé en CAPN que le critère des compétences personnelles soit coché en excellent comme acté dans le PV de la CAPL signé par la direction locale et les OS.

Le dossier a été dans un premier temps mis en réserve et la DG a contacté la direction locale. A l'issue de cet appel, la DG a pris deux décisions :

- ▶ maintien de la croix en excellent pour les connaissances professionnelles (ce n'était pas demandé mais nous prenons...);
- ▶ **adaptation du PV à l'erreur commise par la direction locale**, à savoir re-convocation de la CAP locale pour approbation du PV modifié.

Ainsi, plutôt que d'assumer l'erreur commise par la direction locale sur une croix mal placée dans le tableau synoptique et d'acter ce que le PV initial mentionnait (reconnu par tous puisque signé par les deux parties), la DG préfère adapter les PV à ses besoins.

Pouvons nous affirmer qu'il s'agit d'un faux ? Certainement au cas précis.

3 • Militant avec des absences ? Soyez bicéphale : aucune erreur ne sera tolérée !

Un de nos dossiers a porté sur l'activité militante d'un collègue avec des absences supérieures à 50%. La direction locale mentionnait des erreurs dans les instructions des dossiers de la collègue, très expérimentée par ailleurs.

Précisons que, sur le service, 80% des inspecteurs avaient fait appel de leur évaluation, ce qui est révélateur d'une ambiance à minima conflictuelle.

Tout est donc bon pour dévaloriser les collègues ayant fait appel. Vous oubliez une virgule ? Erreur fatale pouvant mener très loin. Heureusement le visa est là pour rectifier !

Personne ne peut se vanter de revenir d'absences diverses (syndicale, mutualiste, arrêts maladie ou maternité ou même simplement de congé) sans avoir un temps d'adaptation. Qui peut affirmer être opérationnel immédiatement ?

Dans notre exemple, le collègue est par ailleurs sollicité même sur son temps professionnel. Alors, la DG peut toujours dire que pratiquer une activité militante est un choix personnel (comme se mettre en congé) et que donc il faut assumer. Certes. Mais alors, quelle valeur la DG accorde-t-elle au dialogue social ? Le principe est-il de dire : vous choisissez de devenir militant, donc aucune erreur ne sera tolérée dans votre service d'affectation ?

Au final, le principe n'est-il pas de suggérer qu'un retour dans les services est bien meilleur pour la DGFIP que l'exercice des mandats ou même la prise de congés ?

Vos élus CGT se posent désormais légitimement la question.

Le 4 décembre 2014

Votez CGT

4 • Harcelée sexuellement ? Vous êtes responsable bien sûr !

Ce dernier exemple est heureusement une exception. Et c'est pour cette raison que nous aurions espéré un traitement à la **mesure de l'enjeu** pour la réputation de la DGFIP. Peine perdue.

Une de nos collègues, chef de poste, a fait l'objet de harcèlement assidu de la part d'un interlocuteur extérieur : poème fleuri envoyé sur sa boîte mél professionnelle, sms sans équivoque (actés par PV d'huissier). Cas exceptionnel d'un dossier de harcèlement sexuel dont les preuves sont écrites et non discutables (l'expéditeur étant clairement identifié).

D'ailleurs la DG elle-même a reconnu la gravité de la situation en accordant la protection fonctionnelle à notre collègue.

La seule à n'avoir rien fait dans le principe de la non-assistance à personne en danger est la hiérarchie locale. Bien qu'avertie très en amont de la situation (des méls le confirment), aucune réaction n'est à noter. Au contraire, l'évaluation de cette collègue mentionne « qu'elle doit améliorer ses relations avec les interlocuteurs extérieurs » !!

Au cours de la CAP nationale de révision des évaluations, la DG a accepté quelques aménagements de cette mention infâme qui s'est retrouvée placée sur plusieurs cadres.

Malheureusement, le cadre des objectifs est resté tel quel. Alors, certes, ce cadre n'est pas susceptible d'être modifié au

cours de cette CAP. Mais, dans certaines situations exceptionnelles comme celle là, la CGT n'est elle pas légitime à espérer une attitude adaptée à la situation ?

Dans cette situation, la CGT n'est-elle pas légitime à espérer une condamnation de l'attitude de la direction locale ? N'est-il pas légitime d'espérer de l'objectivité ?

Et bien, non. Le soutien à tout prix des hiérarchies locales est de mise. Notre collègue n'avait rien à espérer de sa hiérarchie locale. Et elle a obtenu le minimum de la DG.

La DG n'a donc au final pas pris la mesure de ce dossier emblématique, s'arque boutant sur ses certitudes.

VOTE :

☛ Pour : administration

☛ Les organisations syndicales ont refusé de voter.

Au final, vos élus CGT se sentent plus impliqués et plus combatifs que jamais. Malgré ces positions que nous trouvons inacceptables et dangereuses, nous restons à vos côtés avec une volonté intacte.

Nous vous remercions de toute la confiance que vous nous accordez.



Le 4 décembre 2014 **Votez CGT**