

CAP Locales B et C du 14-12-2021

► **CAP des CADRES C (9h30)**

En préambule, **FO** rappelle l'importance de la notation tant dans les tableaux d'avancement que pour les listes d'aptitude. **FO** entend lutter contre les inégalités homme/femme ainsi que contre toute forme de discrimination.

A l'approche de Noël, la Direction locale s'est montrée « avare en cadeaux ». Le Directeur du Pôle Pilotage et Ressources nous a précisé que le nombre total de recours hiérarchique était de 6, tous grades confondus. A ce stade, seuls deux recours ont trouvé une issue favorable. Par conséquent, figuraient à l'ordre du jour, 3 recours en catégorie C, défendus par **FO**. Pour des raisons de confidentialité, nous ne pouvons en évoquer la teneur. Toutefois, sur un dossier, le notateur a rétrogradé une croix et formulé de très vives critiques à l'endroit d'un agent qui venait d'arriver dans le service et n'avait effectué que deux mois. **FO** a permis lors de la phase hiérarchique « d'adoucir » les propos du notateur direct. Lors de la CAPL, au bout de 45mn certains propos ont été revus et la croix remise là où elle se situait en N-1. Au final, la direction a retenu notre argumentaire en prenant en compte la manière de servir de l'agent sur les 9 mois précédant son affectation. L'agent ne doit pas être « victime » d'un « turn-over » important ou d'un problème lié aux effectifs. Néanmoins, l'agent n'ayant pas obtenu entière satisfaction sur la modification des mentions raisonnées, l'ensemble des OS ont voté contre.

Sur le deuxième recours, la direction a quelque peu été « ennuyée ». En effet, l'agent dispose d'un tableau synoptique et de mentions raisonnées « très bons ». Pour autant, il ne bénéficie pas de l'aptitude confirmée à l'exercice des fonctions du corps supérieur. Cherchez l'erreur ! Pour **FO**, quand il y a adéquation entre le tableau synoptique et les mentions raisonnées, ces dernières ne doivent pas être sujettes à interprétation. De plus, l'entretien doit être l'occasion d'un véritable échange objectif, constructif et retranscrit intégralement (les paroles s'envolent, les écrits restent). Ce n'est qu'à ces deux conditions que l'égalité de traitement entre agents sera assurée.

Au bout d'une heure de défense, face au refus de l'administration de corriger cette incohérence, pour ne pas dire plus, l'ensemble des OS a voté contre. **FO** suivra ce dossier en 2022 avec une très grande vigilance !

En outre, il est important que nous disposions lors des recours d'un maximum d'informations afin d'assurer une défense efficace. Sur le troisième dossier, plus complexe et lié au secret médical, l'administration n'a pas donné suite au recours de l'agent. Vote contre des OS.

FO-DGFIP64 reste à votre disposition afin de préparer votre entretien, car cette dernière a des répercussions sur vos perspectives d'évolution de carrière.

Vos représentants en CAP Laurence Ossun (Sip Pau) Anna Simonovska (SIP Pau) Myriam Cannone (SIP Pau) experte

► **CAP des Cadres B (14h30)**

Un seul recours défendu par une autre OS portait sur le tableau synoptique et les deux dernières rubriques concernant l'exercice des fonctions d'encadrement. La direction a estimé que l'agent n'exerçait pas des fonctions d'encadrement (pas de retour du Chef de service en ce sens), que ces rubriques à la limite avaient été renseignées à tort. Elle refusait également de faire passer une croix dans la rubrique « excellent » voire modifier la rubrique « expérience professionnelle » au motif que l'agent n'avait pas formulé dans son recours la modification de cette dernière. Le dossier après débats n'a pas évolué .

2 votes contre FO - 1 vote contre CGT.

Vos élus en CAP Vos représentants : Emmanuelle Aubin (PCE Bayonne) Jean Bernet (Trésorerie Oloron)

Voici la déclaration liminaire de vos représentants FO-DgfiP64.

Monsieur le Président,

Premiers de cordée lorsqu'il s'agit de supprimer des emplois, les agents de la DgfiP demeurent derniers pour les augmentations de salaires !

L'accord de reconnaissance de l'engagement professionnel des agents signé par FO-DGFiP ne saurait constituer une réponse satisfaisante au problème de rémunération et donc être considéré comme un solde de tout compte.

Notre revendication principale demeure l'augmentation de la valeur du point d'indice (+1,2 % seulement en 12 ans), ainsi que la revalorisation du régime indemnitaire.

En effet, dans la Fonction Publique, le gel de la valeur du point d'indice et la future augmentation du SMIC entraînent une « smicardisation » des premiers échelons de la catégorie C et B, des stagiaires de catégorie A, en les plaçant en dessous de ce salaire minimum.

Par ailleurs, ce n'est pas PPCR, le « plus petit commun rémunérateur » qui apportera un quelconque correctif à cette injustice salariale.

Le gouvernement ne peut pas prôner, d'une part l'augmentation du pouvoir d'achat pour le privé et, d'autre part, ignorer ses propres salariés.

FO-DgfiP64 revendique également, pour les agents issus des concours internes et des listes d'aptitude, le bénéfice du « droit au retour ». En effet, le gain indiciaire ne couvre pas les frais engendrés par une promotion.

Par ailleurs, **FO-DgfiP64** exige le rétablissement de structures de proximité de pleines compétences et l'abandon du NRP.

Les restructurations n'apportent aucune amélioration dans les conditions de travail de nos collègues puisque le NRP n'est pas un projet abouti, mais un outil au service de la réduction des emplois (1506 suppressions pour 2022).

Quant à la mise en place du télétravail, il permet à l'administration de réduire les risques issus de la pandémie, néanmoins, il est sujet de complexité dans l'organisation du travail pour les responsables d'unité, de tensions entre collègues qui en bénéficient et ceux présents physiquement. Il peut même être un sujet de frustration pour des personnels d'unités et de services comparables, dont les uns en bénéficient et les autres se le voient d'emblée refuser.

Monsieur le Président, la nouvelle région Aquitaine est belle certes, mais étendue géographiquement. « Les voyages forment la jeunesse ». Cependant, pouvez-vous envisager comme cela fut le cas par le passé « d'envoyer » nos collègues en formation le plus près de chez eux, ou, à défaut, mettre en place, pour les collègues qui le souhaiteraient, « des visio-formations » dans des salles dédiées ?

Après le travail, nos collègues ont également une vie de famille. Ils ne sont pas « taillables et corvéables à merci » quand bien même ils disposent d'une grande conscience professionnelle. La procédure de recours hiérarchique obligatoire, préalable au recours en CAPL, est un véritable parcours du combattant.

Attaché au paritarisme, **FO-DGFiP64** exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant des CAP nationales intervenant au besoin après une CAP Locale.

Enfin, FO-DGFiP64 condamne les « incohérences » entre tableau synoptique et appréciations raisonnées, mais également les non-dits et/ou propos oraux non retranscrits lors de l'entretien, grevant ainsi la valeur de l'aptitude de l'agent pour bénéficier du passage au corps supérieur et laissant ainsi une place prépondérante à l'arbitraire.

La Section **FO-DgfiP64**

vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année.

