



LE GALERIEN

février 2013

« Mensuel à périodicité variable de la section Solidaires Finances Publiques des Pyrénées Atlantiques »

Au sommaire :

- *le nouvel « entretien professionnel »*
- *manifeste des agents des finances publiques*
- *carrière C: le 8ème échelon pour tous!*
- *infos diverses*

agents C: 8ème échelon pour tous !

Dans le cadre de l'agenda social proposé aux Fédérations de Fonctionnaires, la ministre de la Fonction Publique a annoncé que l'accès était ouvert, avec effet immédiat, au 8ème échelon de l'échelle 6, sans contingentement, pour les agents administratifs.

Solidaires Finances Publiques n'a cessé, depuis 2006, d'exiger l'accès à ce 8ème échelon en linéaire pour tous, et a dénoncé, depuis l'avancée de 2011, l'injustice qui consistait à reconnaître ce 8ème échelon en le considérant comme un grade contingenté et ainsi accessible à une infime minorité d'agents seulement.

Il faut se réjouir de cette décision, fruit de notre action syndicale, et l'amplifier pour une réécriture indiciaire complète des carrières C, B et A.

Le Manifeste des agents des Finances Publiques....

Depuis quelques jours est en ligne, sur notre site national en particulier, le manifeste des agents des Finances Publiques, que l'ensemble des Organisations Syndicales de notre ministère propose aux agents de signer:

Ce manifeste permet à tous ceux qui le souhaitent d'évoquer publiquement les missions qu'ils exercent,

missions trop souvent méconnues du public et pourtant essentielles à la société; il leur permet aussi, par la force du nombre, de se faire entendre et de peser sur les choix actuels de la DGFIP....

« Pas facile de faire grève, de manifester dans la rue, pas le bon moment, pas le bon contexte, pas d'unité syndicale, etc.... »

Là, aucun inconvénient, aucune excuse:

un simple clic suffit !!!!

à ce jour, plus de 10000 agents ont déjà signé ce manifeste....

Soyez nombreux à aller le consulter et à le signer massivement !

Le réseau comptable en souffrance: suite.....

Notre dernier « galérien » du mois de janvier a relaté la situation alarmante dans laquelle se trouve la trésorerie d'Hendaye, situation exposée, par les agents de ce service eux-mêmes, devant le directeur lors de « l'envahissement » du CTL « emplois » du 15 janvier.

Ce cri d'alarme des collègues d'Hendaye a été salué par de nombreux postes comptables, qui y ont reconnu leurs propres difficultés et leur propre souffrance. Parmi ceux-ci, la trésorerie de Saint Jean de Luz: elle a du absorber en 2006, sans création de poste, la création de la communauté de communes (12 communes), avec transfert de compétences importantes, notamment le secteur de l'eau et de l'assainissement; structure transformée au 1er janvier 2013 en communauté d'agglomération, avec de nouveaux transferts de

compétence à la clé, et des projets de nouveaux transferts pour 2014....

Avec l'accroissement continu du volume de la réception du public, c'est une situation plus que tendue que vivent au quotidien les agents de Saint Jean de Luz, faute de moyens en effectifs suffisants.

Un nouvel exemple de ce que vit l'ensemble du réseau comptable de notre direction après les suppressions drastiques d'emplois dans la filière gestion publique ces dernières années (27 emplois supprimés en 3 ans !!!)..... **signons tous le « manifeste » !!!!!**

Le nouvel entretien professionnel....

Le dispositif d'évaluation/notation, mis en place en 2002, évolue en cette campagne 2013, « gestion 2012 »: suite au décret de 2010, est mis en place cette année le nouvel « entretien professionnel ».

Ce nouveau dispositif est largement décrit et commenté dans nos diffusions nationales: numéro « spécial entretien » de l'unité du 10 janvier 2013, articles divers sur notre site national, le nouvel entretien est très clairement détaillé et commenté.

Grande lignes de l'entretien professionnel:

- il décrit les fonctions exercées et aborde 6 items (résultats obtenus, objectifs assignés, acquis de l'expérience, besoins en formation, perspectives d'évolution, autres points)
- il apprécie la valeur professionnelle de l'agent non plus en référence à une note chiffrée, mais à partir d'une appréciation générale et d'un tableau synoptique (4 rubriques: connaissances professionnelles, compétences personnelles, implication professionnelle, sens du service public, plus, pour les missions d'encadrement, capacité à organiser et animer une équipe, capacité à définir et évaluer des objectifs).
- Il donne lieu à la rédaction d'un compte rendu, qui sert pour accélérer ou ralentir le déroulement de carrière, par attribution de réductions d'ancienneté de 1 mois (50% des agents) ou de 2 mois (20% des agents); le compte rendu constitue un des éléments retenus en matière d'avancement par Tableau d'Avancement ou de promotion par Liste d'Aptitude.

Si son appellation, « entretien professionnel », est plus douce que l'ancienne « évaluation/notation », le nouveau dispositif consiste toujours à mettre en compétition les agents dans un cadre contractuel et individualisé, à l'opposé de l'esprit et des valeurs du statut général de la fonction publique; l'instauration d'un recours hiérarchique obligatoire, auprès du

supérieur hiérarchique du notateur, avant appel en CAP Locales limite le droit des agents à contester la manière dont ils sont traités.

La seule amélioration, avec la suppression de la référence à une note chiffrée, est l'augmentation du nombre des agents qui verront leur carrière accélérée, 70% (50% gagnant 1 mois, 20% gagnant 2 mois) au lieu de 50% les années précédentes (20% gagnant 3 mois, 30% gagnant 1 mois).

Le texte prévoit la possibilité d'accorder, exceptionnellement, des gains de 3 mois à certains agents, mais en respectant le volume global, donc au détriment du nombre de bénéficiaires. Mais la Direction Générale a largement communiqué sur la nécessité de respecter le palier de 70% de « récompensés »....

Malgré l'augmentation du nombre de bénéficiaires, 30% des agents resteront encore exclus de toute reconnaissance, alors que tous voient leur charge de travail augmenter et leurs conditions de travail se dégrader.

L'arme du boycott, que nous avons préconisé pour faire obstruction à ce système inique, s'est heurtée aux pressions et sanctions de certains chefs de service; mais nous vous rappelons que **le nouvel entretien, comme l'ancien, n'est pas obligatoire**: le réel échange professionnel doit avoir lieu quotidiennement, dans le cadre de l'exécution des missions à accomplir, et non pas dans une parenthèse isolée considérée comme un passage obligé par un encadrement coupé de la réalité des services.

Campagne de cotisations

Comme en chaque début d'année, nos correspondant vont prochainement assurer la campagne de collecte des cotisations à notre Syndicat. Adhérer à un syndicat est une démarche importante pour l'efficacité de l'action collective, sans laquelle aucune amélioration n'est possible: gain du 8ème échelon pour les agents C, reculs sur la « mobilité des fonctionnaires », sur la « prime au mérite »,... seule l'action collective a permis ces dernières avancées, et le maintien d'acquis sociaux face au rouleau-compresseur libéral...

nous remercions les adhérents de longue date, fidèles à leurs convictions, et invitons ceux de nos sympathisants qui hésitent encore à nous rejoindre et adhérer à Solidaires Finances Publiques, pour donner encore plus de force à notre action.

(rappel: le versement d'une cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt égal à 66% de son montant)