

Paris le 7 novembre 2016

Déclaration liminaire à la CAP de recours aux évaluations 2016 gestion 2015

Monsieur le Président,

Avant d'aborder notre déclaration liminaire, les élus de la CAPN n°4 de Solidaires Finances Publiques tiennent à condamner l'attitude inacceptable du Directeur Général à travers ses fiches concernant le dialogue social à la DGFIP. En effet, ce DG, non content de détruire notre administration, de mettre à mal les règles de gestion des agents, s'attaque aujourd'hui aux représentants des personnels et ce, au mépris de la doctrine et des pratiques en cours qui s'appliquent depuis la création de la DGFIP sans discontinuité. Changer les règles de fonctionnement et de remboursement de frais en cours de mandat est tout simplement scandaleux. Cette attitude porte atteinte au bon fonctionnement du paritarisme et reflète le peu de considération qu'a ce Directeur Général pour l'ensemble des agents de la DGFIP qui lors des dernières élections se sont prononcés à plus de 86 % pour désigner leurs représentants syndicaux dans toutes les instances.

Il est inadmissible et inquiétant que les seules institutions qui défendent notre administration et les agents qui la composent, à savoir les organisations syndicales, se voient ainsi bafouées dans leurs moyens d'action et d'expression. Pour Solidaires Finances Publiques, la doctrine et la pratique font partie intégrale de la règle de droit. La remise en cause unilatérale de cette règle constitue un casus-belli. Si le Directeur Général maintient sa position, Solidaires Finances Publiques mettra tout en œuvre pour combattre l'arbitraire assumé que contient ce nouveau dispositif.

S'agissant du contexte économique et social

La situation économique et sociale du pays ne cesse de s'aggraver. Les mesures libérales prises par le Gouvernement, qui favorisent exclusivement la politique de l'offre au détriment de celle de la demande, ont des conséquences désastreuses dans la vie quotidienne des citoyens. Le chômage reste particulièrement élevé, le rôle social de l'État diminue laissant sur le carreau une multitude de familles ; l'espoir d'une société plus juste disparaît en ayant comme seul résultat une atteinte sans précédent contre une démocratie mise en danger par un populisme néfaste et nauséabond.

La casse du droit du travail sous l'effet de la loi El Khomri n'est que le point de départ du démantèlement de toutes les protections. Les mobilisations contre cette loi illustrent le rejet des citoyens devant les réductions des droits acquis.

Réformer le pays ne doit en aucun cas avoir pour corollaire d'affaiblir les plus fragiles, d'appauvrir les salariés du public et du privé, de soumettre à une caste d'ultra privilégiés le droit de vie et de mort sociale de la majorité de la population. Et pourtant, c'est ce type de réforme que les différents gouvernements qui se sont succédés ont voulu mettre en place.

Solidaires Finances Publiques souhaite une autre réforme, mais une réforme qui profite à l'ensemble des salariés, à tous nos concitoyens qui sont aujourd'hui les plus défavorisés et que l'État laisse au bord du chemin.

L'abandon des services publics est l'illustration parfaite du désengagement de l'État de son rôle de garant de la cohésion sociale. Cette cohésion sociale est pourtant le socle du mieux vivre ensemble, les services publics en sont un élément déterminant.

Le constat est affligeant, des services publics sont supprimés sur l'autel de la loi divine de l'aspect purement comptable des missions exercées.

L'État n'est pas une entreprise, n'en déplaise au Medef, son rôle est bien plus grand que la notion purement business du "make money". Un peuple n'est pas une variable d'ajustement, il doit être l'alpha et l'oméga de toutes les décisions prises.

Mais alors que dire de la DGFIP ? Le Directeur Général a fait siennes, à travers ses lignes directrices et l'ASR, ces notions de réformes négatives que Solidaires Finances Publiques ne cesse de dénoncer. Les conséquences de ces réformes sont l'illustration même de tout ce que nous condamnons : l'abandon du service public en diminuant les moyens humains pour y faire face, abandon de la proximité par des suppressions et restructurations de centaines de sites, abandon des missions faute de personnels pour les accomplir, accélération de la dématérialisation entraînant une discrimination à la fois générationnelle mais aussi sociétale, externalisation des missions (prélèvement à la source), attaque contre les agents et leurs représentants à travers des règles de gestion scandaleusement régressives et ajoutant une pression insupportable à leurs conditions de vie au travail qui s'étaient déjà considérablement détériorées au cours de ces dernières années.

Que souhaite le Directeur Général ? Que la DGFIP ait la palme d'or du nombre de burn out et de suicides de l'ensemble des administrations françaises, ou alors le Directeur Général veut-il montrer qu'il peut mieux faire encore que celui qui s'est tristement illustré hier chez France Télécom et qui se fait rattraper aujourd'hui par celui de La Poste ?

Si l'objectif recherché est celui-ci, il prend un bon départ.

Le plan social que connaît la DGFIP est unique en son genre, non seulement par sa volumétrie, 37000 emplois supprimés, mais aussi par sa durée, 15 ans. Chaque année, depuis 2002, un coup de rabot est porté sur les effectifs, et cela sans discontinuité.

D'adaptation en adaptation, nous sommes arrivés au démantèlement de la DGFIP.

Pendant ce temps-là, la fraude fiscale explose, générant un manque à gagner considérable pour le budget de l'État. Irrationnel, vous dites irrationnel ? Non, c'est bien une volonté délibérée de ne pas tout mettre en œuvre contre cette fraude que nous constatons.

Si cette volonté de lutte contre l'évasion fiscale était sincère, nous n'aurions pas eu à subir 37000 suppressions d'emplois. Au contraire, la DGFIP aurait dû créer les emplois nécessaires pour y faire face avec des moyens juridiques et législatifs supplémentaires.

Solidaires Finances Publiques mettra toutes ses forces dans la bataille pour faire reculer ces réformes scélérates afin de sauver la DGFIP et l'ensemble de ses agents.

Solidaires Finances Publiques, avec d'autres organisations syndicales, appelle à participer massivement aux actions locales, et à se mettre en grève le 15 novembre 2016.

Concernant cette CAP de recours

D'une manière générale, Solidaires Finances Publiques réaffirme son opposition aux dispositions du décret du 29 avril 2002, des décrets du 26 octobre 2007 puis du 17 juin 2008 et à celles du décret du 28 juillet 2010 modifié. Pour nous, le système de l'entretien professionnel, fondé exclusivement sur une mise en compétition des agents entre eux et sur des notions de productivité et de performance individuelle, organisé dans un cadre contractuel et individualisé, porte atteinte aux valeurs de la Fonction Publique et contribue

à la dégradation des conditions de vie au travail des agents.

Nous sommes le 7 novembre 2016, il n'est pas concevable qu'à cette date les agents n'aient aucune visibilité sur la nouvelle mouture de l'entretien professionnel qui s'appliquera dès le 1^{er} janvier 2017. Avec la mise en place des échelons fixes instaurée par PPCR, quel avenir pour les réductions d'ancienneté ?

Solidaires Finances Publiques réaffirme son refus de toute forme de contractualisation des fonctions et revendique la mise en place d'un entretien annuel collectif en remplacement de l'entretien individuel.

Nous demeurons également tout particulièrement attachés à ce que les agents aient des éléments de repère au regard de leurs acquis professionnels et ce durant toute leur carrière. Ce qui nous amène à évoquer le tableau synoptique et les appréciations en lien avec les acquis de l'expérience professionnelle. Pour Solidaires Finances Publiques, le tableau synoptique est un aspect essentiel de l'évaluation qui doit permettre aux agents d'avoir, tout au long de leur carrière, une vision synthétique, objective et précise de l'appréciation de leur valeur professionnelle. Dès lors, nous condamnons vivement l'approche retenue par l'administration qui conduit à précariser les connaissances et compétences des agents en partant du principe que le tableau synoptique est le pendant de l'évaluation annuelle.

Concernant le recours hiérarchique obligatoire, Solidaires Finances Publiques réaffirme son opposition à ce dispositif. Le bilan que nous tirons au terme de cette campagne est toujours aussi négatif et chronophage pour les agents. Il dilue le dialogue social et nuit à la qualité de ce dialogue en créant une interface peu favorable à l'agent. Avec le recours hiérarchique, la présence de l'autorité hiérarchique aux travaux des CAPL pose question, l'examen de la situation de l'agent étant fortement conditionné à son avis et ses interventions. Pour Solidaires Finances Publiques, le recours hiérarchique ne renforce nullement les droits des agents, il n'apporte pas réellement d'avancées et s'avère dans l'immense majorité des cas problématique lors des discussions en CAPL du fait de la présence de l'autorité hiérarchique. C'est pourquoi nous demandons purement et simplement la suppression du recours hiérarchique.

Concernant Eden RH, l'ergonomie du système doit être globalement revue. Nous ne pouvons accepter un dispositif dont la lourdeur contribue à dissuader les agents en matière de recours. Nous notons cependant avec satisfaction l'amélioration des documents fournis permettant de mieux visualiser les modifications apportées à chaque étape de la procédure.

Concernant la CAP proprement dite :

Solidaires Finances Publiques constate une augmentation du nombre de recours entre 2015 et 2016, qui s'explique par un besoin de reconnaissance des agents mais aussi par un mal-être grandissant dans les services.

Concernant le déroulement de la procédure et des CAP locales, nous dénonçons les dérives constatées :

- trop de chefs de service confondent notamment appréciation de l'agent et fixation d'objectifs : ce manque de maîtrise de l'analyse de l'instruction demeure incompréhensible ;
- l'instruction précise également que l'entretien n'est pas obligatoire. Il est inadmissible qu'il en soit fait expressément grief à l'agent qui n'a pas souhaité s'y rendre ;

- trop de directions pénalisent la mobilité fonctionnelle des agents, en ne tenant pas compte, lors d'un changement de poste, des 8 premiers mois d'activité de l'agent pour ne retenir que le dernier quadrimestre. Cela a pour conséquence préjudiciable le recul significatif du profil croix, recul particulièrement mal vécu par l'agent dans le cadre de l'annualité de l'entretien professionnel ;
- trop de chefs de services font table rase des appréciations portées par leurs prédécesseurs ignorant les écrits de la fiche préparatoire, quand bien même elle est formalisée ;
- refus dans certaines directions de mettre en réserve des réductions de 2 mois ;
- l'intégralité des réserves n'a pas été distribuée dans toutes les directions alors que de nombreux recours n'ont rien obtenu ;
- les conflits de personnes entre l'agent et le chef de service se règlent rarement au niveau des CAP locales, d'où l'importance d'un niveau de recours en national pour juger avec hauteur ces faits ;
- de trop nombreuses directions produisent un PV de CAPL trop succinct ne permettant pas d'appréhender la réalité des échanges. La seule synthèse de la position de l'administration et des arguments initiaux des représentants du personnel, sans reprendre les échanges qui s'en sont suivis, ne permet pas la retranscription des avis exprimés par l'ensemble des participants telle qu'elle est prévue dans le guide de fonctionnement des CAPL.

Tout au long de cette CAP, nous pourrions mesurer à quel point certains recours sont emblématiques de la souffrance au travail de nombreux agents. Trop d'appels constituent de réels cris de souffrance. Les causes sont multiples. Parfois elles font référence à des problèmes relationnels entre le chef de service et l'agent, entre la politique d'objectifs et la réalité du quotidien. Parfois, elles font suite à un manque de soutien ou de formation de l'agent ou des équipes de travail. Pour Solidaires Finances Publiques, la Direction Générale doit être attentive à toutes ces situations, lors de l'examen individuel du recours mais également dans sa réflexion et ses pratiques en matière de management.

Un dérapage encore constaté est la propension de quelques chefs de service à attendre la veille d'un départ en congés pour adresser des notes de services accusatrices aux agents.

Nous tenons également à soulever la problématique des agents exerçant des responsabilités syndicales ou mutualistes, des agents ayant fait l'objet d'arrêt de travail pour maladie, maternité, plus ou moins longs. En effet, dans certaines directions, ces agents ne sont pas traités équitablement, l'administration oubliant souvent que ces agents doivent être évalués au regard du temps réellement consacré à l'activité professionnelle. Souvent, les objectifs qualitatifs qui sont fixés aux agents ne sont pas réalistes par rapport aux contraintes rencontrées.

Par ailleurs, on ne comprend pas, et les directions locales non plus, que des militants aient pu faire l'objet d'une évaluation alors qu'ils n'ont jamais exercé dans leur service.

Nous ne reformulerons pas nos craintes exprimées lors des CAP de mutation, mais compte tenu du recul de la qualité de la formation initiale, du côté très insatisfaisant de la formation cours de carrière, en particulier pour les agents en changement de métiers ou qui ont été amenés à changer de filière, il nous semble nécessaire que la Direction Générale cadre l'exercice de l'évaluation pour ces agents en appelant notamment les directions à faire preuve de discernement. Il est inacceptable que des agents soient pénalisés à cause d'un choix de mobilité fonctionnelle n'ayant pas fait l'objet de l'accompagnement professionnel adéquat, et ce dès la première année d'exercice. Par

ailleurs, il est tout aussi inacceptable que des chefs de service considèrent qu'à l'issue d'un stage, les agents doivent être immédiatement opérationnels de manière autonome, sans l'expérience résultant de la mise en pratique nécessaire. Tout comme il est insupportable qu'un chef de service refuse un stage à un agent pour lui reprocher ensuite de ne pas maîtriser l'objet du stage que l'agent n'a pas pu suivre.

En conclusion, Solidaires Finances Publiques attend que cette CAP joue pleinement son rôle en matière d'examen des situations évoquées, avec à la clé l'attribution de réductions d'ancienneté et des décisions favorables en matière de modifications des appréciations (littérales et tableau synoptique).

La consultation des dossiers pendant une période quasi-exclusive de congés scolaires a rendu difficile le contact avec les agents. Pour l'avenir, il faudra être plus vigilants sur ce point.

Nous remercions le bureau RH 1C pour la qualité des documents de consultation.