

CATEGORIE C - CAPL DU 23 JUIN 2014

DECLARATION LIMINAIRE

Nous sommes réunis aujourd'hui pour la tenue des CAPL de « recours » suite aux entretiens professionnels 2014 (sur la gestion 2013).

Force est de constater que cette année le nombre de recours a considérablement baissé.

Cette tendance à la baisse concerne toutes les catégories d'agents

Est-ce à dire pour autant que les agents sont satisfaits de leur évaluation? Rien n'est moins sûr.

Le développement exponentiel du stress, des maladies professionnelles, des dépressions, des suicides est devenu, ces dernières années, un problème majeur engendré par cette politique dite de modernisation de l'action publique dans laquelle les réformes s'empilent : RGPP, MAP, démarche stratégique, fusion DGI/DGCP, réforme des territoires, SIP/CDIF...et où la logique demeure la même : moins de service public, moins de fonctionnaires, plus de polyvalence et de mobilité, plus d'arbitraire dans la gestion des personnels et moins de droits.

La souffrance au travail fait des ravages. La DGFIP n'y échappe pas.

L'évaluation individuelle annuelle est pensée, réfléchi, codifiée. Sous couvert de transparence, de convivialité, elle accompagne et sert une politique décidée plus haut. Qui peut croire qu'un entretien annuel de 20 minutes suffit à aborder toutes les questions ?

En même temps que notre administration est restructurée, il faut aussi restructurer les agents: c'est le rôle de l'évaluation individuelle. Le collectif disparaît, l'agent est rendu individuellement responsable de son travail, du fonctionnement de son service, de la DGFIP ...

L'objectif est de conduire les agents à ne concevoir le travail que par l'exécution des consignes sans réflexion d'ensemble sur le fonctionnement de leur service, de la DGFIP, du service public.

Il devient même responsable de son évolution de carrière, de sa rémunération, de sa mobilité.

Dans le processus de l'entretien d'évaluation, l'agent subit une succession de phases dont la majeure partie lui échappe. Le tout est encadré par «l'autorité hiérarchique» qui surveille, décide et peut intervenir comme bon lui semble.

Les réunions d'harmonisation auxquelles les évaluateurs sont amenés à participer dénaturent l'évaluation: les dossiers font l'objet d'un 1^{er} arbitrage avant même l'ouverture de la campagne.

L'introduction d'un premier niveau d'appel, sous la coupe de l'autorité hiérarchique, renforce le caporalisme, complique la procédure et tente de contourner les CAPL. Tous les pans de la vie des agents : avancement, promotion, formation, mutation et pouvoir d'achat passent sous la tutelle de la direction.

L'introduction du recours hiérarchique obligatoire n'apporte aucun droit de plus. Il complexifie la procédure. Dans le recours hiérarchique, l'agent est face à la hiérarchie, c'est-à-dire hors d'une intervention des représentants syndicaux. C'est donc toujours aussi déséquilibré pour l'agent.

Toutes ces étapes servent à dissuader les agents de faire appel en CAPL.

Pour la CGT Finances Publiques, la phase d'appel est la seule qui permette une vraie expression de l'agent - elle doit donc être très largement utilisée. Dans cette phase l'agent reprend la main et est accompagné par ses représentants syndicaux.

La CGT en fait donc la phase principale de la procédure.

La CGT Finances Publique dénonce au delà du système en place le brouillard dans lequel la Direction maintient les personnels et ce volontairement. Ce flou met à mal en outre l'égalité d'accès au recours et met en péril la reconnaissance des qualités professionnelles de chaque agent.

Ce barrage imposé par le recours hiérarchique réduit de façon nette le nombre de dossiers vus en CAPL. Ce même constat est visible pour les recours de second niveau devant la CAPN.

Ce qui confirme l'analyse de la CGT Finances Publiques d'une réforme qui vise avant tout à vider les CAP de leur substance et qui n'est en aucun cas une avancée pour les personnels.