



**CGT FINANCES PUBLIQUES
De la GIRONDE**

cgt.drfin33@dgfip.finances.gouv.fr

**24, rue François de Sourdis
33060 Bordeaux cedex
(/ fax 05 56 90 76 93**

**1^{er} étage, Tour A
Cité administrative
– Boite 85 33090 Bordeaux cedex
(05 56 24 81 52
Fax 05 56 24 86 34**

**CATEGORIE B - CAPL DE RECOURS DU 24 JUIN 2014
DECLARATION LIMINAIRE**

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.

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.

La particularité de l'évaluation individuelle annuelle est qu'elle est pensée, réfléchie, codifiée. Sous couvert de transparence, de convivialité, elle accompagne et sert une politique décidée plus haut.

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.

En complexifiant la procédure, la DGFIP fait en sorte de dissuader les agents de faire appel aux représentants des personnels qu'il a élus en CAPL.

La DGFIP entretient volontairement cette complexité et met en péril l'accès au recours et la reconnaissance des qualités professionnelles de chaque agent.

Pour la CGT, le recours en CAPL constitue la phase principale et « naturelle » de la procédure.

Elle seule permet une vraie expression de l'agent, un temps où il reprend la main, accompagné par les représentants des personnels qu'il a choisi.

Le mystère des reliquats

La dotation annuelle est déterminée en fonction du nombre d'agents "apportants" à laquelle s'ajoute les reliquats de l'année N-1 ainsi que les éventuelles majorations appliquées en N-1 par chaque direction.

En 2013 seulement 4 directions sur 135 ont utilisé tout leur contingentement et le reliquat 2013 est particulièrement important: 1075 mois.

La Gironde n'y échappe pas, puisque 7 réductions de 1 mois n'ont pas été attribués en 2013 pour le corps des contrôleurs, privant les agents de leurs droits

En clair, la quasi-totalité des directions, dont la Gironde, ne jouent pas le jeu en n'attribuant pas la totalité des contingents.

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

9 dossiers sont à l'examen.

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

A l'examen du tableau que vous avez transmis à notre demande, nous constatons que 14 agents auraient formulé un recours auprès de l'Autorité Hiérarchique et un seul a obtenu totale satisfaction.

Ainsi, 4 contrôleurs n'ont pas donné suite à leur insatisfaction.

Epuisés par la longueur et les lourdeurs de la procédure, l'évaluation professionnelle échappe totalement aux agents, et les Directions, dont la DRFIP Gironde, se gardent bien de leur rappeler leurs droits.

Le principe annoncé de la nouvelle procédure est de satisfaire plus d'agents (70%).

Or cette procédure continue ses ravages puisque le nombre de dossiers examinés en CAPL est passé de 40 en 2012, soit avant l'instauration du recours préalable, à 14 en 2013 et 9 en 2014.

Nul ne peut croire que ces 9 dossiers sont représentatifs des 30% d'agents non satisfaits.