



Déclaration liminaire CAPL d'Evaluation professionnelle

Les résultats de la récente "négociation" sur les rémunérations, les promotions et l'amélioration du cadre de vie au travail laissent un goût amer à l'intersyndicale DGFIP. Avec la confirmation du gel du point d'indice et l'annonce d'une prime "one shot" on est très loin du rattrapage des pertes de pouvoir d'achat tel qu'il a été revendiqué. On est très loin du compte financièrement, mais on est en revanche parfaitement au niveau de la reconnaissance par la DG de l'engagement des agents, c'est à dire au niveau le plus bas.

La CGT Finances Publiques est un syndicat, pas un « partenaire ». Son rôle, et celui de ses représentants, est bien d'assurer la défense collective et individuelle des intérêts des agents des finances publiques. Mais au-delà de ce rôle premier, la CGT Finances Publiques porte des valeurs et un projet de société. Pour elle, les services publics sont indispensables, ils sont la richesse de celles et ceux qui n'en ont pas, ils assurent la présence de la République partout sur le territoire, ils réduisent les inégalités, ils ont vocation à rendre notre société plus juste et équitable.

Cela fait maintenant deux ans que la sinistre loi de transformation de la fonction publique a été promulguée, et que ses décrets d'application impactent nos règles de gestion. La mise en place progressive des « lignes directrices de gestion », qui ont vocation à régir notre vie administrative, se poursuit.

Après deux exercices, on peut désormais mesurer l'ampleur des reculs pour l'ensemble des agents de la DGFIP. Leurs représentants n'ont plus la possibilité de vérifier la bonne réalisation des mouvements (postes vacants, respect des règles,...) ou de permettre d'identifier des erreurs en l'absence de communication du moindre document.

La CGT dénonce le renouveau, au sens macronien du terme, du dialogue social avec l'abrogation des instances où le dialogue social s'exerce. En effet, le fait de supprimer les CAP et de fusionner les compétences des CT, CHSCT et questions relatives aux ressources humaines collectives est un véritable recul et ne constitue en rien une instance collective nouvelle. Il s'agit plutôt d'une

instance fourre-tout où le but est de limiter les temps d'échanges et de permettre à l'administration de se montrer inflexible dans ses choix quand bien même ceux-ci sont générateurs d'injustices, de mal-être et sources d'incompréhensions.

La déclinaison de la loi de prétendue «transformation de la fonction publique» au ministère des finances, et donc à la DGFIP, confirme nos pires craintes en matière de droits et garanties des agents: un cadre juridique réduit à sa plus simple expression et des lignes directrices ministérielles quinquennales. On peut difficilement dénoncer un manque de cohérence sur ce sujet. En effet, à quoi serviraient des instances pour contrôler l'application de règles qui n'existent plus? Ces lignes directrices promettent l'incertitude la plus totale, et par conséquent, une in-sécurisation supplémentaire pour les agents de la DGFIP. S'agissant de la suppression des CAP, le décret du 20 novembre 2020 vient terminer le travail. On relève notamment la création de CAP uniques par catégorie avec 8 élus pour celles de la DGFIP. Il y aurait donc pour les cadres A, une seule CAP pour les inspecteurs, les IDIV, les IP et les AFIPA

En matière d'évaluation, la suppression du recours au niveau national préfigurait les atteintes actuelles aux acquis du paritarisme. Cela permet d'en mesurer très concrètement les dangers. La direction locale devient juge et partie, c'est le règne de l'opacité et du fait du prince. L'examen au niveau national permettait d'avoir une vraie neutralité et une prise de hauteur dans l'examen des dossiers.

Sur le fond, et ce faisant, la DGFIP abuse les agents en leur donnant l'illusion que l'évaluation professionnelle ne revêt plus un enjeu concret. Or, le danger de la rémunération au mérite est toujours là, avec une perspective de prise en compte pluriannuelle de l'évaluation. L'intégration prochaine des conséquences du protocole « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* » à la DGFIP, est également très inquiétante.

Associée à l'irruption des lignes directrices en matière de promotion, elle va conférer une importance sans précédent à la notation pour les tableaux d'avancement et listes d'aptitude.

La CGT Finances Publiques rappelle son attachement à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit se faire au travers d'une évaluation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du service public rendu et du travail réalisé.

La CGT Finances Publiques dénonce tous les systèmes d'évaluation liés au culte de la performance et à la réalisation d'objectifs fixés arbitrairement dans le cadre d'une politique marquée par les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail et de l'accomplissement des missions. La crise

sanitaire a fortement impacté la réalisation de nos missions, nous regrettons que cet épisode ait été oublié par certains évaluateurs pour apprécier l'année 2020 et nous regrettons également l'absence de bienveillance alors que celle-ci était soulignée à juste titre par l'instruction sur l'évaluation professionnelle.