



Déclaration liminaire CGT à la
CAPL de révision de l'évaluation professionnelle

20 juin 2018

Pour commencer, il convient de dresser un petit bilan après un an de présidence Macron :

- destruction du code du travail
- baisse des APL
- réforme de l'ISF
- taux unique pour les revenus du capital
- remise en cause des services publics locaux
- sabordage de la TH
- baisse de l'IS
- exonération de la surtaxe de 20% dans les entreprises non soumises à la TVA
- augmentation de la CSG pour diminuer la part des cotisations pour la protection sociale
- suppressions massives d'emplois Fonction publique
- suppressions des emplois aidés
- mise en place du prélèvement à la source
- dépeçage de la SNCF

Il convient de rappeler ici que la France est le pays au monde où les entreprises reversent la plus grande part de leurs bénéfices aux actionnaires. Depuis 2009, sur 111 € de bénéfices, 67,4 € finissent dans la poche des actionnaires contre 5,3 € sous forme de primes aux salariés. Les grands patrons du CAC 40 gagnent en moyenne 257 fois le SMIC. Nous pouvons citer le groupe CARREFOUR qui augmente les dividendes des actionnaires et dont le PDG perçoit 553 fois le SMIC et qui, dans le même temps, baisse les primes des salariés et supprime des emplois.

Et que dire de l'évasion fiscale alors que les entreprises du CAC 40 détiennent plus de 1400 filiales dans les paradis fiscaux. En cachant leurs profits et en ne payant pas l'impôt réellement dû, elles privent l'Etat de recettes fiscales importantes au détriment de celui-ci et de sa population. Et tout est fait pour encourager cette situation.

C'est une chose de manquer de Services publics et de devoir tout construire, s'en est une autre de détruire un Service public fort, permettant de limiter les conséquences de la crise, dans la 5^{ème} ou 6^{ème} puissance mondiale... S'attaquer au contrat social, aux acquis de l'après-guerre, est tout bonnement du sabotage. Qui plus est lorsqu'on est aussi mal élu que M. Macron, et donc aussi peu légitime. Les sondages montrent bien le décalage entre la politique menée et celle souhaitée par les français. C'est peut-être cela qui lui donne les coudées aussi franches... Perdu pour perdu, autant tout détruire, au bénéfice du capital !

Et bientôt, avec à CAP 2022, nous savons à quoi nous en tenir pour la Fonction publique : c'est bien à sa destruction, avec la volonté affichée de transférer des missions, de les externaliser ou de les abandonner. Toutes les annonces gouvernementales convergent vers un même objectif « *en finir avec le Statut Général et les statuts particuliers* » pour les remplacer par des contrats de droit privé.

Toutes les mesures annoncées vont dans ce sens : un Plan de départs volontaires qui n'est qu'un plan social déguisé, un recours massif aux contractuels et au recrutement sans concours. Il s'agit de s'engager dans une même stratégie qu'à la Poste ou à France Télécom, qui permet de diviser statutairement les collègues et d'appuyer encore plus fort sur l'accélérateur de la « réforme ».

Dans notre ministère, dans sa volonté de démanteler rapidement la DGFIP, le gouvernement tente d'avancer vite et fort, avec en corollaire l'explosion de nos missions, puisqu'il annonce des évolutions importantes sans qu'aucune limite ne soit aujourd'hui posée : fin de la séparation ordonnateur/ comptable, refonte du réseau du

recouvrement, fusions pour les SIP, les SPF, et les SIE, avec l'objectif d'un SIP et d'un SIE par département et le transfert de la mission publicité foncière aux notaires, refonte du Contrôle fiscal, démantèlement des directions départementales et organisation en pôles régionaux ou interrégionaux. M. Parent, le 9 mars dernier, a même parlé de la transformation de la DGFIP en agence ! La DGFIP, Administration régaliennne à réseau déconcentré, est clairement en danger !

Les abandons de missions ont commencé : partenariats avec la poste, externalisations (courrier et appels téléphoniques pour le prélèvement à la source), suppression des accueils des SIP à court terme. Pire, la sous-traitance d'une mission de l'IGN –Institut Géographique National- à une société dont le capital est détenu par d'anciens hauts fonctionnaires de Bercy, va se traduire par un transfert de données foncières de grande valeur à cette société. Quid de la déontologie dont on rebat les oreilles aux petits agents de la DGFIP ?

Nous ne sommes pas dupes, nous avons bien compris que CAP22 va signifier l'arrêt de mort de notre administration et de nos missions de service public ! Vos ersatz de solutions, pour, à vous entendre, « rendre le meilleur service public au meilleur coût », ne leurrent plus personne !

Les agents des Finances Publiques subissent depuis des années des restructurations qui mettent à mal non seulement nos missions mais aussi nos conditions de travail !

Concernant la CAP qui nous occupe aujourd'hui, la CGT continue de dénoncer la mise en concurrence des agents entre eux.

De plus, beaucoup de collègues ne se manifestent plus du fait de la lourdeur du dispositif de recours et sont souvent dissuadés par leur chef de service de faire appel.

La CGT maintient son opposition à l'existence du recours hiérarchique, qui a pour effet de dissuader les agents de faire un recours en CAPL et, de fait, réduit le rôle des représentants du personnel.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents, mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels des agents.

Nous continuons à penser que le système d'évaluation en vigueur peut manquer d'objectivité et est source d'inégalité entre les agents. Ce système est particulièrement pénalisant pour les agents en difficultés professionnelles, passagères ou non. Les élus de la CGT Finances Publiques considèrent que ce n'est pas en sanctionnant les agents à travers leur évaluation que l'on règle leurs difficultés et améliore la qualité du travail rendu.

Lors de cette campagne d'évaluation, nous avons relevé certaines incohérences :

- l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues ; elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs ;
- certains évaluateurs imposent des objectifs trop importants et peu lisibles pour les agents, cette rubrique se transforme trop souvent en notation déguisée, ce qui est doublement pernicieux puisque cette rubrique ne peut pas être sujette à appel en année N ;
- après les entretiens professionnels, des objectifs ont été ajoutés suite aux dialogues de gestion ;
- des collègues qui ont changé de service au 1er septembre sont souvent pénalisés pour leur soi-disant inexpérience ; en effet, certains chefs de service ont tendance à exiger une performance immédiate pour ces nouveaux arrivants, ne tenant même pas compte des 8 mois passés dans l'ancien service pour évaluer le travail accompli.

En ce qui concerne la présente CAPL, il est clair que la réforme de la notation est passée par là... 2 appels, pour 252 inspecteurs ! Qui plus est, ces appels émanent de collègues en souffrance, qu'il n'appartient qu'à vous d'aider à sortir la tête de l'eau.