



Déclaration liminaire de la CAPL A de demande de révision de l'évaluation 2019 du 20 juin 2019

Jeudi 6 juin, les services de Bercy de M Darmanin ont envoyé à l'ensemble des rédactions régionales et nationales les cartes 2019/2022 de la déconcentration de proximité avec un communiqué vantant l'augmentation « des points de contacts » de la DGFIP à l'horizon 2022.

Le timing et la méthode ne doivent rien au hasard. Le DG a décidé de publier, en une seule fois, les cartes de tous les départements, à grand renfort de communication, en fin de campagne IR, et après la clôture des demandes de mutations locales.

Depuis janvier, et la divulgation de la note de la DG « bâtir un nouveau réseau », nous savions dans le détail à quoi nous attendre. Sans changer d'un iota sa stratégie, la DG passe à l'étape suivante, en lançant le 7 juin un bombardement éclair et massif, pour susciter l'effroi et la sidération chez les agents.

Il s'agit d'une véritable œuvre de propagande visant à masquer un plan social massif et un plan de destruction de la DGFIP.

Ce plan est un anéantissement du maillage territorial actuel de la DGFIP qui permet un accueil généraliste tout au long de la semaine. En effet, le plan prévoit la suppression de 75 % des trésoreries ainsi que des fusions de services des impôts des particuliers et des entreprises.

Ce plan est également mensonger parce que les cartes présentent une multiplicité d' « accueils de proximité » qui sont censés remplacer les trésoreries, alors que ces accueils de proximité ne consisteront en fait qu'en une simple permanence mensuelle ou hebdomadaire.

Le dernier volet de la propagande de la DG, c'est de ne pas rappeler que ces restructurations vont absorber un volume sans précédent de suppressions de postes. Les 120 000 postes supprimés pour 2022 dans la Fonction Publique sont régulièrement confirmés. Le projet de loi dit de « transformation de la fonction publique » démolit nos statuts pour préparer la mobilité forcée, le salaire au mérite, la contractualisation, les pleins pouvoirs à la hiérarchie locale avec la fin des CAP nationales. Le DG annonce cyniquement « les mesures d'accompagnement inédites ». Parlerait-il de la rupture conventionnelle ?.

Qui n'a pas en tête le souvenir tragique de travailleurs de France Telecom, dont le procès des dirigeants se tient en ce moment même !

La CGT ne cautionnera et n'accompagnera jamais des projets qui pourraient mettre à mal notre administration et qui n'ont pour but final que la suppression massive d'emploi.

La visite du Directeur Général dans les Directions Nationales localisées à Pantin, dans la plus totale discrétion le lendemain de l'annonce du plan déconcentration de proximité n'a fait qu'accroître la rumeur d'une délocalisation à brève échéance de ces Directions, et l'absence d'une rencontre avec les organisations syndicales est un signal de plus de la conception du dialogue social à la DGFIP, et surtout une volonté de la part du DG d'éviter toutes formes de dialogue, contrairement à son message publié sur ULYSSE.

Concernant l'ordre du jour, la CGT Finances Publiques réaffirme son opposition totale à la suppression des CAPN de recours de second niveau de l'entretien professionnel. Dans les faits, celle-ci confère tous pouvoirs et toute latitude aux directrices et aux directeurs locaux. Cela donnera encore plus de facilité pour abonder dans le sens des évaluateurs de premier niveau et ne pas les déjuger.

Pour la CGT, il s'agit bien encore une fois de réduire les droits des agents qui, face à la complexité de saisir un TA, et une Direction générale qui dispose de tout l'arsenal juridique, renonceront à faire valoir leurs droits.

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.

Par ailleurs, il y a de gros écarts entre les attendus managériaux et la manière de travailler de l'agent. Cela montre une disparité entre ce qu'attend l'évaluateur et ce qu'en a compris l'agent. Il doit y avoir un véritable échange et l'agent doit faire part de ce qu'il pense de l'organisation du service et ce qui peut être amélioré.

Pour la CGT, il est regrettable que les agents découvrent qu'il y a des problèmes le jour de l'entretien ou pire encore le jour où ils décident de faire appel.

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.

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;
- dans certains dossiers, nous avons constaté des incohérences entre le tableau synoptique et l'appréciation générale ;
- 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 ;
- des collègues qui ont changé de service au 1er septembre sont souvent pénalisés pour leur 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.

Nous souhaitons connaître combien d'agents ont refusé de participer à l'entretien professionnel ?