



**Déclaration liminaire à la CAP locale de révision
de l'évaluation des inspecteurs du 20 juin 2017**

Monsieur le Président,

Nous nous devons de débiter cette CAP en vous exprimant encore et encore notre profonde colère face à l'attitude provocatrice du Directeur Général. Ses propositions sur le dialogue social, sans tenir compte des observations des organisations syndicales, sont un pur scandale.

La CGT dénonce la détérioration des conditions d'exercice du mandat des élus et du dialogue social à la DGFIP et c'est pourquoi nous avons décidé de boycotter la première convocation de cette CAPL.

Avec le nouveau gouvernement, nous avons aussi découvert avec stupeur que la Fonction Publique n'existe plus !!! La Fonction Publique est purement et simplement rattachée à un département ministériel qui en fera une variable budgétaire. Et ce n'est pas le taux de participation aux législatives qui va autoriser le gouvernement à légiférer pendant l'été, sans dialogue social qui plus est.

Depuis dix ans, le pilotage de l'action publique est seulement guidé par une logique purement comptable, imposée par les politiques d'austérité. Il faut rationaliser au maximum les coûts. La masse salariale est la seule variable d'ajustement, d'où la suppression de plus de trente mille emplois à la DGFIP.

Pour la CGT Finances Publiques, le développement de l'emploi public, du statut des fonctionnaires et des moyens renforcés dans le contrôle des deniers publics comme dans la lutte contre la fraude fiscale participent à la construction d'une véritable alternative à la fois économique et sociale, face aux dégâts provoqués par l'ultra libéralisme.

Concernant la CAPL qui nous occupe aujourd'hui, celle-ci se déroule dans le contexte particulier de la mise en place du protocole PPCR et du RIFSEEP. En effet, le RIFSEEP va être l'outil de la rémunération et du déroulement de carrière au mérite, de la modulation des régimes indemnitaires à partir de l'évaluation de la valeur professionnelle des agents.

La CGT s'oppose donc fortement à la mise en place du RIFSEEP et à toute modulation du régime indemnitaire, et rappelle qu'elle est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'effectuer sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

Par ailleurs, aucune information n'a été donnée aux collègues sur les conséquences de ces réformes, pendant ou même après la campagne d'entretien. Et pourtant, les conséquences sont nombreuses.

La CGT Finances Publiques réaffirme donc son opposition à l'égard de toute forme de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

Dans ce cadre, la mise en concurrence des collègues entre eux par le biais des quotas de « méritants » revêt un caractère pernicieux. Les quotas impliquent forcément l'exclusion du bénéfice d'une réduction d'ancienneté pour une partie des agents. L'administration tente ensuite de légitimer cette exclusion par des formules type systématiques. Comme l'avis porté en réponse au recours hiérarchique ou en conclusion de rapport des évaluateurs.

Il nous faut rappeler que les agents, dans le cadre de l'entretien professionnel, sont totalement dépendants et bien sûr subordonnés à leur supérieur hiérarchique qui conduit l'entretien. En faisant fi des conditions de travail, des suppressions d'emplois, des méthodes de management, l'évaluation ne prend aucunement en compte l'environnement de travail, pourtant responsable de la difficulté à accomplir les missions et préjudiciable au « bien travailler » mais aussi source de la souffrance au travail. L'évaluation isole l'agent de son environnement de travail et de ses collègues.

Cette année encore, la CGT entend dénoncer la procédure qui consiste à filtrer les recours par le biais du recours devant l'autorité hiérarchique et qui vise à vider les CAPL de leur substance et ainsi empêcher les représentants des personnels de jouer pleinement leur rôle de défense des garanties individuelles et collectives.

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 ;
- la reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle et ne doit pas être freinée pour des raisons budgétaires par le contingentement ;
- 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 nouvellement affectés sont 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 le nombre de majorations de cadence et les mentions d'alerte utilisées. Combien d'agents ont refusé de participer à l'entretien professionnel ? Combien de réserves ont été allouées à la CAPL ?

Par ailleurs, nous aimerions savoir s'il y a eu des demandes d'entretiens et des bonifications accordées à l'occasion des recours hiérarchiques.

Nous vous demandons d'utiliser l'intégralité de la réserve lors de la présente CAP.