

Monsieur le président de la CAPL,

nous allons examiner comme chaque année les dossiers de recours sur les comptes-rendus d'évaluation de nos collègues C, B et A.

Cette année encore, la CGT entend dénoncer ce mode d'évaluation qui génère beaucoup de frustration parce qu'en supprimant tout repère fixe, comme pouvait l'être la note chiffrée, il donne tout pouvoir au chef de service sur l'évaluation des agents et accroît encore les inégalités de traitement entre agents suivant le service dans lequel ils sont affectés. C'est ainsi que la "politique" des profil croix, l'appréciation littérale et l'attribution des variation mois qui en découlent peuvent varier considérablement suivant le chef de service ou chef de poste.

Dans ce cadre, la mise en concurrence des collègues entre eux par le biais des quotas de « méritants » revêt un caractère encore plus pernicieux que par le passé.

Les quotas impliquent forcément l'exclusion du bénéfice d'une réduction d'ancienneté d'une partie des agents.

L'administration tente ensuite de légitimer cette exclusion par des formules type systématiques comme l'avis porté en réponse toujours négatives lors du recours hiérarchique ou encore en fin de rapport des évaluateurs. comme conclusion d'une tentative de démonstration que l'agent doit s'estimer heureux de n'avoir pas eu ce qu'il conteste ne pas avoir reçu.

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 (sur lesquelles nous allons revenir), 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. Cependant, cette année a été innovante. En effet, aux vues de la rapidité des examens des dossiers par l'autorité hiérarchique et des suites qui ont été données, nous pouvons objectivement supposer que cet exercice est apparu l'an dernier comme particulièrement chronophage et finalement vain. Nous ne pouvons envisager que le recours d'un agent soit considéré comme futile.

Mais une des raisons de la mise en place de ce recours préalable est justement de décourager les recours devant la CAPL en complexifiant le dispositif.

De plus, le phasage du parcours du combattant qui consiste à viser, signer, faire recours devant l'AH, signer, faire recours devant la CAPL, le tout dans des délais souvent contraints (8 jours pour certains) continue, à juste titre, de générer de l'incompréhension. Ces délais ont d'ailleurs engendré de nombreuses réactions, quand, par exemple, un agent prend connaissance le lundi matin d'une notification d'Eden lui intimant l'ordre de signer sa feuille avant la fin de la journée, sinon, elle sera réputée signée. Cette notification date du jeudi 1er mai (sic).

Nous exigeons donc une nouvelle fois la suppression de la phase de recours devant l'autorité hiérarchique, qui ne sert à rien, complexifie inutilement la procédure de recours et qui n'a qu'un seul but à terme : vampiriser les CAPL.

Sur les premiers points abordés, il y en a un sur lequel nous voulons nous attarder : les manifestations d'arbitraire de certains chefs de service, certes minoritaires, dans le cadre du nouveau système d'évaluation. Déjà l'an dernier, les CAP avaient eu à se pencher sur les agissements de certains d'entre eux.

Le 29 novembre 2013, la CGT Finances Publiques publiait un tract sur le management irrespectueux dans les services. Sans citer de noms, cette publication ciblait un certain nombre de comportements rendant le travail difficilement supportable au quotidien : remarques insidieuses, mots blessants, jugements péremptaires sur la qualité de la personne ou d'un collègue, modification arbitraire de l'organisation du travail, changements intempestifs d'attribution, pression liée aux « objectifs », « dé-valuation professionnelle »...

Bon nombre de collègues nous le disent au quotidien : nous aimons notre travail, nous supportons difficilement les conditions de travail qui se dégradent mais ce qui n'est pas supportable, pas acceptable, c'est la manière dont certains supérieurs hiérarchiques se comportent.

Il est en effet inacceptable et intolérable que des collègues servent de défouloir à leur chef, chef qui peut parfaitement changer de discours d'un jour sur l'autre : le lundi, on félicite ; le mardi, on démolit. Vous le savez, M Pons, que de telles situations existent. Le contrôle financier, pour ne citer que cet exemple, en est l'illustration depuis 6 ans. Ce n'est pas un hasard si 5 agents du contrôle financier, dont les 3 inspecteurs, exercent leur droit à recours cette année. Ces recours démontrent un ras-le-bol tout autant qu'ils servent à obtenir réparation des reproches faits.

Et à lire les rapports rédigés par l'évaluateur, on a le sentiment que ces 5 agents ont commis un crime de lèse-majesté, tellement les propos sont outranciers et parfois complètement déconnectés des demandes formulées par l'agent. Mais, à dire vrai, ces écrits ne nous étonnent pas. Ils traduisent par écrit ce que les collègues nous racontent quasi-quotidiennement. Ces rapports traduisent l'état d'esprit qui règne dans certains services de la DRFiP et au CFR en particulier.

M le président de la CAPL,

Il n'est pas acceptable qu'un agent se voie reprocher des rendez-vous médicaux.

Il n'est pas acceptable qu'un agent se voie reprocher un temps partiel ou un congé paternité.

Car c'est contraire aux règles de l'évaluation et aux dispositions statutaires qui garantissent au fonctionnaire le droit d'être jugé uniquement sur sa manière de servir.

Il n'est pas acceptable qu'un agent reçoive des courriels irrespectueux.

Il n'est pas acceptable qu'un agent voie sa personnalité jugée dans des termes outranciers.

Car cela démontre comment certains « petits chefs » se comportent : les agents sont des pions. Ils doivent être de bons petits soldats, le petit doigt sur la couture du pantalon. Et malheur à celui qui oserait émettre une opinion qui n'irait pas dans le sens voulu.

C'est le nouveau système d'évaluation qui favorise ce type de lynchage. Or, ces rapports, quand bien même nous allons vous démontrer qu'ils n'ont aucune valeur, restent dans les dossiers des agents.

La CGT Finances publiques demande à ce que la direction intervienne de manière ferme pour que cesse définitivement les comportements dénoncés dans cette liminaire mais également dans les dossiers que nous allons aborder.

De même, la direction locale doit rappeler la mesure qui doit être nécessairement de mise dans cet exercice.

Enfin, comment ne pas s'étonner, à la lecture du guide pratique de l'évaluateur sur l'entretien professionnel, sur la manière dont doit être utilisée la "mention d'encouragement". Celle-ci doit être "utilisée pour reconnaître les efforts accomplis et la valeur professionnelle des agents qui tendrait à se rapprocher de celle des très bons agents". En d'autres termes, les très bons et les excellents agents ne peuvent en bénéficier et doivent donc se contenter du cadencement moyen, tout en se félicitant de l'avoir, à défaut de ne pouvoir bénéficier de réductions d'ancienneté en raison des quotas.

Cela ne fait que conforter tout le bien que nous pensons du système actuel d'évaluation.