



Madame la Présidente,

Nous sommes convoqués ce jour pour examiner les recours d'évaluation des agents des finances publiques.

Pour la CGT Finances Publiques, le système actuel d'évaluation s'oppose à une juste appréciation du travail et des qualités mises en œuvre par les agents, et crée, par sa mise en œuvre, un véritable découragement pour l'agent évalué.

Par l'introduction d'une obligation à un recours devant l'autorité hiérarchique avant de saisir la CAPL, assortie de la possibilité pour les agents d'être reçus en entretien, l'administration a non seulement alourdi la procédure d'appel, y mettant ainsi un frein supplémentaire, mais elle a en outre largement remis en cause le rôle et la place des élu-es du personnel dans le cadre de la défense collective des agents.

Plus largement, pour la CGT, l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle au sein d'un travail collectif, et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues. Ces critères constituent bien souvent la seule motivation de rejet des demandes en « réparation » de nos collègues, sans éléments objectifs apportés par l'administration et sans tenir compte de la situation réelle de l'agent.

L'appréciation de la valeur professionnelle ne doit pas être conditionnée à des objectifs individuels alors que les objectifs sont en général collectifs du fait de la banalisation des tâches induites par la polyvalence forcée.

Dans ce sens, le système d'évaluation introduit une logique d'objectifs et de résultats qui est en opposition avec celle du service public. Cette notion relève de l'entreprise privée et est contraire à l'intérêt commun.

Ce système limite aussi le rythme de prises d'échelon. Il impacte l'évolution de la rémunération et parfois aussi le niveau de retraite des agents. De ce point de vue, il diminue le pouvoir d'achat des agents déjà mis à mal par le gel devenu permanent de la valeur du point d'indice.

Sur fond de restructurations, de suppressions d'emplois, de réductions des politiques publiques, l'organisation du travail génère mal être et souffrance. Notre ministère et la DGFIP s'arc-boutent dans une attitude de déni total. Ils contestent la réalité de cette progression et avancent l'idée de « raisons extérieures » aux risques psychosociaux. Pire, les DDFIP et DRFIP vont jusqu'à considérer leurs « démarches stratégiques » comme autant d'actions améliorant les conditions de vie au travail !

Suicides, épuisement professionnel, crises de nerfs, conflits entre collègues, écrêtement de milliers d'heures, forte augmentation des comptes épargne temps... Dans les sections syndicales, les militants sont débordés par les sollicitations des agents. On assiste ainsi à une explosion sans précédent de la souffrance au travail.

Ce phénomène n'est pas près de ralentir (nous ne parlons même pas d'arrêt maladie). Toutes les lignes budgétaires des missions se trouvent impactées en négatif sans aucune exception.

Madame la présidente, pour nous permettre d'apprécier réellement la situation d'un point de vue plus global il aurait été utile aux élus de disposer de tous les éléments d'informations bien en amont. Nous dénonçons l'absence d'information sur le nombre de recours hiérarchiques qui ne nous permet pas de juger de l'équité des décisions. Et nous déplorons également les modifications tardives d'horaires des CAPL, auquel nous avons su nous adapter, comme toujours afin de jouer pleinement nos rôles dans la défense des agents. Nous élus CGT, sommes donc privés de nos rôles de représentants des personnels. Nous demandons donc qu'à l'avenir, ces informations nous soient communiqués dans de bonnes conditions et dans des délais raisonnables.