

Paris, le 16 octobre 2023

**Objet :** CAP de recours en évaluation de la catégorie A

Madame la Présidente,

L'alliance **CFDT-CFTC** s'inquiète de l'état dans lequel notre monde évolue et affirme qu'elle refusera toujours de cautionner les actes de violence où qu'ils se déroulent notamment lorsqu'ils ont les conséquences dramatiques sur des populations innocentes.

Notre responsabilité individuelle et collective doit se manifester tant dans nos actes que dans nos propos, tout en gardant la mesure nécessaire lorsque nous ne maîtrisons pas le fond des sujets.

L'alliance **CFDT-CFTC** tient à manifester son soutien à tous ceux qui sont victimes de la folie humaine quand elle se manifeste par des actes de haine, de guerre, de terrorisme ou quand elle résulte de la folie environnementale.

Cette cocotte-minute géopolitique et climatique conduit le monde vers une économie dite de guerre qui se traduit par des conséquences sur le pouvoir d'achat de l'ensemble de nos concitoyens parmi lesquels les agents des finances publiques.

Rappelons, que les gouvernements successifs s'étaient engagés à redistribuer aux personnels les gains issus de la productivité à parts égales entre les économies budgétaires et l'évolution des rémunérations. A la DGFIP, 32 527 emplois représentant 27 % des effectifs ont été supprimés depuis sa création avec l'absorption en plus de missions sans les emplois correspondants. Une telle évolution aurait dû se traduire par une augmentation de plus de 13 % hors évolution de l'inflation des rémunérations. Sur cette période l'inflation a été de 26,6 %.

Pour qu'un agent à situation indiciaire et professionnelle équivalente ait pu avoir à minima la reconnaissance financière de ses efforts, il devrait avoir vu une augmentation de ses revenus de 40 % en 13 ans. Nous en sommes extrêmement loin !

La DGFIP est donc dans l'incapacité de reconnaître ses personnels à leur juste valeur.

Les personnels de la DGFIP sont conscients que la reconnaissance salariale ne sera pas encore pour maintenant bien que la DG ait engagé un cycle de négociations sur le régime indemnitaire, les agents attendent, a minima, de leur hiérarchie une reconnaissance de leur implication et engagement professionnels.

L'entretien professionnel annuel devient donc le dernier levier du pauvre pour poursuivre cet objectif. Mais c'était sans compter les consignes « off » donnés aux évaluateurs, dans le cadre de réunions d'information et de présentation du nouvel outil ESTEVE, organisées juste avant le lancement de la campagne, de revoir toutes les évaluations à la baisse.

La DGFIP serait hors des clous au sein de la DGAFP. Ces agents, dont le DG ne cesse de louer l'engagement dès lors qu'ils contribuent à faire fonctionner une machine sans boussole, seraient par trop excellents. Il faudrait donc corriger le tir et remettre les agents au niveau qui seraient le leur dans les grilles d'évaluation.

A-t-on réfléchi, au préalable, aux dégâts collatéraux d'une telle décision ? Il faut croire que non si on en juge les réactions des agents ...d'autant plus que ce nouveau paradigme n'a pas été expliqué et qu'il n'a donc pas été intégré ni compris.

Précisons au passage que ces baisses de croix sont parfois venues parachever une année 2022 au cours de laquelle bon nombre d'agents ont dû faire preuve de facultés d'adaptation décuplées. En effet, comment aurait-il pu en être autrement lorsqu'il s'agissait - et s'agit encore- d'absorber les bouleversements majeurs tant dans leur vie personnelle que dans leur métier suite aux réorganisations du NRP ? L'incompréhension, le sentiment d'injustice et l'exaspération n'en ont été que plus vifs.

Si la DGFIP voulait ajouter un motif supplémentaire de démotivation, elle ne s'y serait pas prise autrement. Quoiqu'il en soit, la campagne d'évaluation qui s'est achevée a laissé un goût amer aux agents et pas seulement pour ceux que nous retrouverons au cours de l'examen des dossiers de la présente CAP.

Au-delà de la violence de voir rétrograder leurs appréciations littérales ou les croix du tableau synoptique, la DGFIP a planté une épine dans le pied de la carrière des agents.

En effet, avec les Lignes Directrices de Gestion, l'évaluation professionnelle est devenue la pierre angulaire de la carrière d'un agent. Elle détermine ses possibles mobilités dans un environnement professionnel où les postes au choix deviennent la règle. Elle détermine son éventuel avancement et sa potentielle promotion. C'est dire tout le poids de cet exercice dans sa carrière.

Dans le cadre de ce dispositif, un nouvel habillage est mis en place avec les conseillers mobilité/carière. Ces derniers font de leur mieux, mais quelle réponse apporter à des personnels pour lesquels il n'existe plus de solution et que si des orientations peuvent être données, les conseillers ne sont pas les payeurs. Le sentiment de déclassement ne peut donc que s'accroître.

Alors l'excellence aurait-elle disparu ?  
Oui au regard du vocabulaire utilisé.

L'item « Excellent » a été remplacé par l'item « Exceptionnelle ». La différence n'est pas anodine. D'ailleurs un chef de service dans sa réponse à un recours d'un agent en a donné sa définition (ou devrait-on dire a repris un élément de langage) : « la notion de l'exception va au-delà de l'excellence et revêt un caractère hors norme allant au-delà des attentes de la hiérarchie ». La novlangue dans toute sa splendeur.

C'est certainement aussi la raison pour laquelle la DGFIP cherche à recruter de nouveaux talents pour en faire les incompetents de demain.

Oui au regard des contraintes applicatives.

Un évaluateur qui aurait des velléités de vouloir reconnaître l'exceptionnalité d'un agent au-delà de 4 items « exceptionnel » (parce que oui, il existe des agents de ce type), il ne pourrait le faire contraint qu'il serait par un applicatif configuré pour empêcher de cocher plus de 4 items en « exceptionnel ».

Oui, au regard des réactions des agents devant leur CREP 2023.

Les réactions ont été nombreuses. Le nombre de recours, à l'échelle de tous les grades, en est une illustration même si, notre alliance sait que nombre de collègues ne sont pas allés au bout de la procédure. Nous avons nous même œuvré pour que des solutions se dégagent en interne dans le but d'éviter de cristalliser dans le temps les relations professionnelles pour nos mandants.

En tout cas les agents l'auront bien compris, s'ils ont un jour été excellents, ils ne sont pas près de devenir exceptionnels.

Pourtant, les agents, quel que soit leur grade, se démènent au quotidien, jour après jour, pour que la machine DGFIP continue de tourner mais pour nombre d'entre eux, n'ont pour cela reçu aucune marque de reconnaissance sur leur implication. Certains ont même reçu leur évaluation comme une violence supplémentaire. Rappelons qu'ils n'ont jamais autant subi de réformes, de restructurations et de chamboulements des règles RH.

Alors que la DGFIP s'interroge sur les motifs de sa non attractivité, elle aurait tout intérêt à s'interroger d'abord sur sa politique de gestion de ses ressources humaines.

L'aspect technique de cette campagne n'est pas en reste. L'outil ESTEVE a été déployé alors qu'il n'était pas encore finalisé. Notre alliance a bien compris que la politique de déploiement des applicatifs se fait dorénavant en mode agile. Mais une phase de test n'aurait pas été superflue : un applicatif qui ne gère pas les délais obligeant à des interventions de forçage de l'applicatif, un applicatif configuré pour un nombre limité de caractère, une obligation de doubler par mail les recours... Les agents qui font un recours n'avaient pas besoin de ces dysfonctionnements. Vous nous répondez que le déploiement d'ESTEVE est une exigence d'harmonisation qui est imposée à la DGFIP par la DGAFP. Mais depuis quand la DGFIP n'a plus le pouvoir de dire qu'un applicatif n'est pas prêt et nécessite une adaptation pour une administration de près de 100 000 agents ?

L'alliance Cfdt-CFTC s'interroge sur les objectifs réels de dispositifs aussi contraignants imposés qui ne semblent se justifier qu'avec pour seul but : complexifier et entraver les procédures de recours.

Cette nouvelle formule de l'évaluation a mis en avant les cadres de 1er niveau, bien souvent des inspecteurs peu rompus à l'exercice. Pour nombre d'entre eux, c'était une première et cela en a déstabilisé plus d'un. Non pas sur la prise de responsabilités car c'est ce que l'on attend d'un cadre mais surtout parce qu'ils n'ont eu que peu d'informations et pas de formation. Tous n'ont pas eu la chance d'être accompagnés par leur chef de service, plus habitué à cet exercice annuel.

A ce sujet, nous souhaitons vous interroger sur l'attitude d'une direction qui a demandé à un inspecteur en congés maladie de valider un CREP au motif que lui seul à la main ? N'existe-t-il pas de procédure spécifique dans cette situation ?

Dans un contexte mondial morose avec un pouvoir d'achat en berne sans perspective d'augmentation digne du point d'indice et plus encore d'une revalorisation conséquente des points d'ACF ou d'actualisation des régimes indemnitaires à la DGFIP, est-ce ainsi que notre Administration entend marquer la reconnaissance de ces agents ? Nous doutons fort que ce soit la bonne méthode...

Au cours de cette CAP, comme nos camarades des autres organisations syndicales, nous aurons de nombreux dossiers à évoquer. Les réponses que vous apporterez seront autant de signes envoyés aux personnels sur l'appréhension que l'administration a de l'engagement et de la motivation de ses agents. Dans un contexte de tensions de plus en plus marquées dans les services, où certaines situations et échanges nous renvoient plus à des thématiques rencontrées dans des procédures disciplinaires de harcèlement que du dialogue professionnel, il sera important que par l'intermédiaire de sa présidente des signes d'apaisement et d'encouragement puissent être envoyés.

En votre qualité de représentante du directeur général, nous comptons sur vous pour que les bons signaux parviennent aux personnels, qu'ils soient évalués ou évaluateurs.

En parlant de bons signaux, le refus de prendre en charge les frais engagés par un élu suppléant qui remplace un titulaire empêché sur une partie de la durée de la CAP est incompréhensible.

D'abord au regard des frais en eux-mêmes qui ne font pas doublons et ensuite au regard de votre logique de découper une CAP en plusieurs phases exigeant plusieurs ouvertures de cette CAP.

Ensuite, au regard des conditions d'organisation de la CAP notre élue suppléante n'a pas reçu les codes de connexion lui permettant d'assister à la réunion.

Les élus Cfdt-CFTC,

Titulaires : Karine ROUSSEAU et Jean-Marc GAUCHER

Suppléants : Nathalie QUERSIN et Angélique SONNET

Experts : David LEYRAT