

Section de la VENDEE

CAP locale du 1^{er} juillet 2014
recours suite à entretien professionnel catégorie B

Déclaration liminaire de la délégation F.O.-DGFIP

Monsieur le Président,

L'administration a mis en place en 2013 de nouvelles règles de gestion des agents tout en poursuivant les réorganisations et les restructurations de ses services dans un contexte de suppressions d'emplois.

L'examen des dossiers peut révéler, dans les réponses faites par les évaluateurs aux requêtes des agents qui demandent la révision de leur appréciation, du profil croix et de l'évaluation, leur impuissance à donner satisfaction au seul motif du contingentement et alors que la gestion de cet agent donne satisfaction. Cet agent ne comprend pas pourquoi il ne bénéficie pas de la reconnaissance de son travail par un avancement dans le déroulement de sa carrière. Plus grave, la réponse peut révéler un conflit ou une relation tendue dont l'origine n'est pas à rechercher dans les relations du chef de service à l'agent mais dans une dégradation des conditions de travail due notamment à la réduction des effectifs.

Dans un contexte de plus en plus difficile dans les services, aggravé par des évolutions liées à la modernisation de l'action publique et bientôt par la réforme territoriale d'ampleur qui s'annonce – le resserrement du maillage territorial est plus que jamais à l'ordre du jour –, l'entretien professionnel devient un instrument redoutable dans les mains de la hiérarchie départementale pour individualiser les rapports entre les agents et mettre la pression sur eux. Cette même hiérarchie est aussi contrainte par les orientations venues d'en haut qu'elle doit mettre en oeuvre coûte que coûte avec des moyens humains et financiers, chaque année, plus réduits. Bercy se doit d'être un ministère exemplaire !

Les décrets de 2007 et de 2010 qui instituent l'entretien professionnel ont ouvert la voie de l'individualisation, mettant en compétition l'agent avec ses autres collègues. Il subit plus fortement la pression de sa hiérarchie, à commencer par celle de son évaluateur, pour respecter les délais, atteindre les objectifs et ne pas être celui qui va plomber les indicateurs et du service et du département. Quand bien même il a la certitude du devoir bien accompli, il n'a pas automatiquement la reconnaissance attendue. Cette individualisation à outrance évite aux responsables d'avoir à tirer le bilan des difficultés rencontrées par ce service et non par le seul agent pour arriver à remplir l'ensemble des missions attendues. L'agent qui fait honnêtement son travail attend une juste accélération de son avancement donc une reconnaissance financière des efforts accomplis. A plus forte raison quand le gel de la valeur du point d'indice perdure depuis 2010 et doit se poursuivre jusqu'en 2017.

Sur le plan local, il y a eu 8 recours hiérarchiques pour la catégorie B et 7 saisies de la CAPL. Le constat est fait d'une diminution des recours d'une année sur l'autre. L'administration pourrait crier victoire. L'un des buts de la réforme de l'entretien était de diminuer voire de supprimer les appels, la procédure étant chronophage en temps et en intervenants. Mais qu'elle ne se réjouisse pas trop vite. La diminution voire la disparition des recours ne signifient nullement que le nouveau système donne entière satisfaction. La nécessité de passer par un recours hiérarchique préalable a en freiné plus d'un. Pour autant, l'insatisfaction est toujours là. Il suffit de voir les résultats du baromètre social pour mesurer l'état d'esprit du personnel aujourd'hui.

Les représentants FO continueront, quant à eux, de défendre les dossiers des collègues qui demandent une révision des éléments concourant à leur évaluation professionnelle.

La délégation **F.O.-DGFIP**
Frédéric DANO, représentant titulaire
Stella CREPEAU, experte