

Déclaration liminaire - CAPL n°1 du 14 juin 2018

Monsieur le Président,

Les temps que nous vivons sont marqués par des reculs sociaux jamais atteints depuis des décennies. Le gouvernement en place s'attaque clairement aux fondamentaux de notre pacte républicain que sont le droit du travail, la protection sociale et le service public. Il affaiblit jusqu'à l'anéantissement tous les mécanismes de protection, de solidarité et aussi de contrôle et de régulation économiques et sociaux. L'exécutif entend finir et amplifier le travail commencé par ses prédécesseurs. Emmanuel Macron l'a réitéré, il souhaite changer le pays et il le prouve depuis son élection. Pour les fonctionnaires, c'est tangible. Ils ont été maltraités lors des précédentes mandatures, ils seront laminés par celle qui s'engage. C'est un choix politique fort qui n'épargnera personne à la DGFIP.

Depuis des années, Solidaires Finances Publiques alerte sur les dangers en cours. Le rapport du comité CAP 2022 en est la parfaite synthèse. Rarement un document d'une telle importance pour l'avenir de la Fonction Publique et pour celui des personnels ne se sera fait autant attendre. La date de sa remise officielle a été repoussée à trois reprises et accuse un retard de trois mois par rapport au calendrier officiel. Les raisons de ce report peuvent donner jour à toutes les interprétations possibles :

- crainte des réactions des agents et de leurs organisations syndicales dans un contexte social tendu ?
- insatisfaction du donneur d'ordre, c'est-à-dire le gouvernement ?
- manœuvre de ce dernier pour ne laisser aucune place ni à la concertation ni à la contestation ?

Dans cette déclinaison mettant à mal le Service Public, la Fonction Publique et les personnels, quelles sont les perspectives pour la DGFIP ? La réponse est claire: supprimer entre 15 et 20 000 emplois au titre du quinquennat. Ce chiffre s'appuie sur les engagements du Président de la République en matière d'évaluation des effectifs de la Fonction Publique mais aussi sur les annonces de Bruno Parent sur le volet emploi du budget 2018 de la DGFIP.

Quels sont les leviers pour parvenir à ces suppressions d'emplois ? Premier levier, créer une plateforme dans un Etat plateforme. A la DGFIP et à l'horizon de trois ans, l'ensemble des données traitées pourront être numérisées dans des bases nationales interconnectées. L'autre levier consiste à revisiter les missions dont le périmètre était jusqu'alors ancré dans les principes fondamentaux du service public. CAP 2022 a pour objet de lever ce verrou.

Entre le mois de juin et celui de décembre, s'élaborera un document d'orientation stratégique qui viendra dérouler le menu jusqu'en 2022. La DGFIP peu à peu dépecée sera plus concentrée et considérablement réduite.

Dans une DGFIP ubérisée, les agents ou ce qu'il en restera devront être à leur tour ubérisés, c'est-à-dire adaptables, malléables et corvéables à merci.

Cette exigence d'adaptabilité permanente, de moyens raréfiés et de missions structures évolutives exige des règles de gestion minimalistes. Elles sont déjà sur la table et ouvrent grand la porte à des risques de mobilité forcée.

CAP 2022, outre son volet missions, comporte un volet RH important visant à contraindre les possibilités de défense des agents en limitant le pouvoir d'intervention des représentants des personnels dans le cadre institutionnel.

Le déploiement récent de Sirhius ne peut que renforcer les craintes quant à la mise en place d'une gestion de plus en plus déshumanisée des agents. Outre l'évident sous-dimensionnement de l'application, qui complique les connexions et la gestion, tant pour les agents que pour leur encadrement, de nombreux bugs remontent du terrain. A noter aussi que la « rigidité » de l'application, avec des fonctionnalités plus restrictives qu'Agora, n'a pas été signalée à toutes et tous de façon suffisamment transparente. L'inquiétude et la méfiance des agents sont importantes, et les cadres de proximité, comme le service RH de la direction, ne peuvent pas apporter de réponses.

Il est de la responsabilité de la DGFIP de tout mettre en œuvre pour que les engagements pris lors des travaux préparatoires sur la réussite de ce projet se concrétisent et ce dans le plus strict respect des conditions de travail des agents des services RH mais également dans la mise en œuvre d'un outil qui respecte les droits de tous les agents et agents de la DGFIP en matière de temps de travail, de congés, de paye, etc. Nous tenons à rappeler ici que l'ensemble des agents est bien conscient que nos collègues des services RH sont avant tout les premiers pénalisés par cette fâcheuse situation.

S'agissant de cette CAPL, Solidaires Finances Publiques n'a eu de cesse de dénoncer l'entretien professionnel instauré par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 et ce depuis sa mise en place.

Il est nécessaire de rappeler que l'évaluation individuelle n'entre pas dans les valeurs du service public : un dispositif de nature contractuelle est par définition contraire à la neutralité à laquelle sont astreints les fonctionnaires, contraire à l'égalité des citoyens devant l'application de la législation et à un déroulement statutaire des actes de gestion.

L'entretien, un dialogue tronqué :

- dès lors que ni l'évaluateur ni l'évalué ne disposent d'une quelconque autonomie sur les charges et les moyens, la fixation d'objectifs se réduit à des considérations secondaires au cœur des métiers et l'évaluation des résultats à des données subjectives.

- quand parle-t-on du travail réel, de l'organisation du travail, des questions concrètes ? Certainement pas dans le cadre de l'évaluation individuelle. Les appréciations subjectives qui exacerbent les questions comportementales, le profil croix qui devient l'arme absolue de la pression managériale, c'est plus que jamais l'arbitraire qui trouve sa place dans l'évaluation individuelle.

Solidaires Finances Publiques exige un véritable dialogue professionnel axé sur le rythme des missions dans le cadre des collectifs de travail, sans aucune incidence en terme de gestion des ressources.

Solidaires Finances Publiques revendique :

- la mise en place d'un entretien annuel collectif en remplacement de l'entretien individuel.

Solidaires Finances Publiques réaffirme :

- son refus de toute forme de contractualisation des fonctions,
- son attachement à ce que les agents aient des éléments de repère au regard de leurs acquis professionnels et ce durant toute leur carrière,
- une linéarité de carrière sans obstacles.

Notre opposition au décret du 28 juillet 2010 modifié repose également sur la mise en œuvre du recours hiérarchique obligatoire. Pour Solidaires Finances Publiques, ce processus n'apporte rien de plus aux agents. Il est davantage utilisé comme un levier dissuasif par rapport à une saisine de la CAPL que comme un outil d'amélioration du dialogue professionnel. Il n'y a ainsi cette année qu'une seule demande de révision de l'évaluation pour tout le département, tous grades confondus !

Solidaires Finances Publiques exige la suppression du recours hiérarchique. Ce système est lourd et chronophage, ne renforce nullement les droits des agents et n'apporte pas réellement d'avancées.

Les élus de Solidaires Finances Publiques attendent de la transparence et réaffirment que tous les agents, quels que soient leurs services d'affectation, doivent être traités à l'identique.

Solidaires Finances Publiques attend de cette CAP un examen attentif de la situation évoquée.