Compte rendu de la CAPL de révision de l'évaluation des inspectrices et inspecteurs des Finances Publique
Séance du 19 septembre 2022

Paris, le 10 octobre 2022.

La séance a été présidée par Mme Rombaut pour la parité administrative. Pour la parité syndicale, nous avons siégé aux côtés de SOLIDAIRES. La CFDT/CGC, troisième organisation syndicale représentée à la CAPL n°1 (catégorie A) ne s'est pas présentée à cette séance.

Concernant la présente CAP d'évaluation, c'est la dernière fois que nous nous siégions dans le cadre de cette instance et au-delà dans le cadre des CAP locales puisque le gouvernement a, par sa loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, décidé de supprimer l'intégralité des CAP locales.

Avec la disparition des instances locales et le recul de la sphère d'activité des instances nationales, accompagnant la quasi-disparition de nos règles de gestion, c'est la défense des garanties individuelles dans un cadre collectif qui est gravement remise en cause. Moins de transparence dans les actes de gestion, moins de moyens pour les élu.es du personnel, c'est plus d'inégalités de traitement pour les agent-es et plus de décisions unilatérales et d'arbitraire de la part des directions.

922 inspecteurs et inspectrices ont été évalués au titre de l'année de gestion 2021. 8 recours en CAP L ont été effectués, 2 de plus que l'année dernière.

Le nombre réduit de dossiers à examiner dans le cadre de cette dernière CAP L d'évaluation est symptomatique d'une évolution que nous connaissons depuis maintenant plusieurs années. Aux réformes ayant touché notre système de notation/évaluation (abandon des réductions d'ancienneté, mise en place de l'échelon hiérarchique) qui, incontestablement, réduisent le nombre de recours, s'ajoutent des maux bien plus profonds liés à une individualisation de plus en plus poussée, un repli sur soi que favorise l'administration à travers les réformes qu elle nous impose.

La régression du nombre des dossiers examinés dans le cadre de la CAP L est loin de signifier que les problèmes des agent-es ont disparu. Nous constatons au contraire, sous l'effet des suppressions d'emplois, des restructurations incessantes et de la pression des statistiques, une augmentation substantielle des agent.es en situation de grande difficulté. La gestion de ces cas particuliers se faisant de plus en plus dans le cadre d'une relation directe avec la direction, cette situation ne peut que générer des inégalités de traitement et des décisions unilatérales voire arbitraires de l'administration qu'il nous est naturellement plus difficile de repérer et de contester.

L'année prochaine, les dossiers de recours des agent.es parisiens seront examinés dans le cadre de la CAP nationale d'évaluation. Nous continuerons à assister les collègues de notre direction, à préparer avec eux les dossiers de recours et nos instances nationales continuerons à défendre avec acharnement nos collégues et aussi les valeurs fondamentales du service public .

Une chose est certaine, il ne peut y avoir de droits individuels réellement préservés sans de solides garanties collectives. C'est pourquoi, l'accélération des réformes et les atteintes aux règles de gestion qui les accompagnent rendent encore plus urgente la nécessite de reconstituer avec l'ensemble des collègues un rapport de force de nature à sauvegarder nos droits et plus largement la pérennité de notre administration elle-même.

Concernant plus particulièrement les dossiers traités en séance, nous avons défendu deux collègues et avons obtenu des améliorations substantielles de leurs évaluations et appréciations littérales.

Par contre, pour ce qui relève du tableau synoptique, c'est une constante depuis plusieurs années : L'administration se refuse quasi systématiquement à le réviser. A sa position traditionnelle consistant à justifier une régression de la croix des connaissances professionnelles suite à un changement de structure s'ajoute aujourd'hui une rigueur accrue concernant les autres croix du tableau synoptique.
Dans la perspective de la mise en œuvre de la rémunération au mérite et de l'utilisation de ce tableau comme outil de comparaison, nous comprenons mieux la position de l'administration visant à figer les croix, voire à les faire régresser. Madame Rombaut nous a d'ailleurs annoncé que, dès l'année prochaine, un nouveau tableau synoptique entrerait en vigueur avec une configuration beaucoup plus détaillée.

A travers la mise en lumière de tensions révélées entre des inspecteurs.trices et leurs chefs de services, un nombre important de dossiers a révélé le positionnement de notre Direction au regard du lien de,l'agent à l'autorité hiérarchique. Madame Rombaut l'a martelé, les agents doivent mettre en oeuvre les « ordres » de leurs chefs de services sans les discuter. Au delà de la formulation militaire utilisée, l'obéissance hiérarchique s'impose, les directives des chefs de services doivent être appliquées même si elles viennent révolutionner les vieilles habitudes de quelques inspecteurs.trices expérimentés.

Au delà des cas d'espèce traités, ce positionnement de la direction au regard de l'autorité hiérarchique est symptomatique de la tendance au renforcement du management dans le cadre de la mise en œuvre des réformes que l'administration impose actuellement à marche forcée. Les inspecteurs.trices doivent appliquer les directives de leur hiérarchie et faire redescendre celles-ci au niveau de leurs services respectifs. C'est ainsi que, sous l'effet d'un formatage engagé dès l'ENFIP et malgré des résistances au sein des services, on constate un encadrement de plus en plus orienté vers le managérial de la part d'une hiérarchie intermédiaire qui, au sein des structures de gestion (SIE, SIP) frappés par les restructurations incessantes et la pénurie touchant les effectifs, ne peut que générer pression sur les collègues et tensions entre les agent.es.

Le traitement des dossiers a enfin été l'occasion d'interroger la direction quant à l'influence de l'évaluation sur l'attribution aux inspecteurs.trices du grade d'IDIV fin de carrière.
A ce sujet, Madame Rombaut a été formelle. Le grade d'IDIV fin de carrière vient récompenser l'agent pour les services qu'il a rendus au cours de sa période d'activité. Il est attribué quasi automatiquement et n'est refusé que de manière exceptionnelle en cas de procédure disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle manifeste.

Dans le contexte actuel de rigueur salariale et de réformes régressives frappant nos retraites, le gain sur le traitement brut de six derniers mois consécutif au passage à ce grade et donc les effets sur la valorisation de la pension sont loin d'être négligeables. Ils rendent ainsi plus que jamais nécessaire la promotion de fin de carrière.

C'est pourquoi, afin que la « récompense » ne se transforme pas in fine en « sanction », nous serons vigilants quant à l'application effective des assurances données par Mme Rombaut au cours de cette dernière CAP L. Ainsi, nous veillerons à ce qu'aucun inspecteur.trice ne soit privé arbitrairement de cette promotion d'IDIV fin de carrière.

Il n'y a pas de droits individuels durables sans garanties collectives solides et donc sans action collective pour les préserver.
Défendons nous, mobilisons nous...