



BOYCOTT DES ENTRETIENS D'EVALUATION

Portons l'exigence d'un vrai dialogue

Les politiques continues de réduction des effectifs, qui se sont conjuguées plus récemment avec la baisse des crédits de fonctionnement, auront abouti à la suppression d'environ 30000 emplois à la DGFIP en une dizaine d'année.

Qui pourrait prétendre que les gains de productivité, les simplifications et les réorganisations auront compensé une purge de cette ampleur ?

Comment ignorer que, de plus, les charges se sont accrues et que la loi fiscale ne s'est pas simplifiée malgré les discours récurrents? Pour ne prendre que l'aspect démographique, de 60 Millions en 2000 la population française est passée à 66 Millions en 2014 (le département de la Savoie connaissant une croissance annuelle supérieure à la moyenne nationale).

Il n'est pas surprenant, dès lors, que nombre de services et de collègues arrivent aujourd'hui à un point de rupture.

Devant cette situation, oh combien inquiétante, l'Administration apporte, pour seule réponse, une fuite en avant.

Loin de porter une vision moderne et ambitieuse pour les missions que nous exerçons, elle pratique dorénavant le renoncement comme leitmotiv.

Face à l'intensification du travail, aux efforts devenus le quotidien, au mal être grandissant des personnels, à l'extrême fragilisation dans l'exercice des missions, elle poursuit les mêmes logiques en s'avouant incapable d'en démontrer le bien fondé. Nous avons ainsi pu entendre la déléguée interrégionale affirmer que les suppressions d'emplois sont injustifiées mais qu'il faut les faire !

Beau bilan pourtant que celui de notre Administration qui aura, par exemple, déserté nombre de territoires, promu un accueil professionnalisé pour aboutir à un recul de l'ouverture au public, mis en place un plan de prévention des risques socioprofessionnels en écartant systématiquement toute réponse à certains sujets essentiels, sensibilisé contre la discrimination tout en cautionnant des situations de harcèlement patentés, ou encore assuré de son soutien les personnels mais en se montrant très peu empressée de le concrétiser.

La liste est hélas trop longue et s'y ajoute, depuis quelques temps, le non respect de ses propres engagements.

Quel dialogue dans ces conditions ?

Il ne s'agit pas pour notre section de renoncer au dialogue mais au contraire de le revendiquer, qu'il soit social ou interne, mais bien entendu sur des bases :

- partant des réalités et permettant une approche pragmatique et constructive ;
- visant à assurer le plein exercice des missions et au respect de bonnes conditions de travail ;
- intégrant la valorisation des droits des personnels et leur reconnaissance.

Il est plus que temps que les personnels se rassemblent largement pour exprimer ce qu'est leur quotidien, la réalité des services et leurs attentes et qu'ils puissent faire valoir cette expression auprès de l'Administration au travers d'une initiative qu'elle ne pourra ignorer.

C'est la démarche qu'engage la CGT en ce début d'année.

Imposer un autre type de dialogue est aujourd'hui une nécessité et une urgence.

Portons l'exigence d'un vrai dialogue.

Alors qu'arrive la période des entretiens individuels d'évaluation, quel bilan du dialogue de gestion et des entretiens individuels ?

Nous avons pu constater combien les responsables des services n'étaient que rarement consultés avant des décisions pourtant lourdes de conséquences, ne serait-ce que pour justement en apprécier toutes les incidences.

Nous avons pu mesurer combien les entretiens individuels n'auront pas permis la prise en compte de la réalité des services, des besoins en formation, de l'attente de soutien ou, encore, du besoin de reconnaissance ...

Cela doit interpeller.

Depuis la mise en place de l'entretien individuel, notre section estime que celui-ci, tel qu'il est conçu, n'a d'autre objectif que de ramener le dialogue à la question de la performance individuelle passée et à venir, à un outil de management autour de la capacité d'accompagner les choix qu'elle décrète. Pour la Direction Générale, la participation aux entretiens signifie que les personnels acceptent encore de s'inscrire dans la gestion des politiques qu'elle met en œuvre et qu'elle peut encore solliciter davantage.

Le boycott des entretiens aura permis d'exprimer une résistance à la fois à un système d'évaluation, aux évolutions en matière de rémunération et perspectives de carrière, à une conception appauvrie du dialogue, aux décisions qui privent les services des moyens de fonctionner.

En restant élevé, ce boycott aura largement contribué à ce que le système d'évaluation soit réformé (insuffisamment encore), à ce que la question des promotions au mérite soit abordée différemment (même si concrètement beaucoup reste à faire et que nous continuons à porter d'autres revendications).

Le boycott aura également fortement pesé sur la façon dont les entretiens eux-mêmes ont pu, en règle générale, se dérouler.

Quant aux orientations de la DG, il est révélateur que le taux de boycott soit retenu au titre du tableau de veille sociale ... il contribue donc à alerter la DG d'une situation préoccupante ! CQFD.

Mais le boycott n'a bien évidemment pas tout réglé et ne peut tout régler à lui seul.

C'est pourquoi nous proposons, bien sûr, de le reconduire encore plus massivement, mais en l'inscrivant dans une initiative plus large portant une autre conception du dialogue.

Nous invitons donc les personnels :

- **dans le cadre de l'appel national que lance la CGT FiP, à s'emparer collectivement du boycott :**
 - **comme moyen de faire valoir la situation préoccupante voire de rupture à laquelle ils sont confrontés ;**
 - **comme moyen de signifier que la reconnaissance effective passe par la question salariale et des perspectives de carrières ouvertes.**
 - **à conduire ensemble leur dialogue de gestion :**
 - **en se réunissant pour tracer le bilan de l'année 2014 quant à l'exercice des missions, les conditions de travail, la formation et le soutien, la reconnaissance de leur travail;**
 - **en faisant connaître à la Direction les conditions d'un bon fonctionnement de leur service, en demandant des réponses concrètes et, à défaut de réponse satisfaisante, les tâches qu'ils seraient autorisés à ne plus faire.**
- (Pour certains services une trame de motion sera fournie comme support)

Cette démarche ne vise pas à empêcher le dialogue avec le responsable du service, elle contribuera au contraire à l'établir en toute clarté sur des bases renouvelées. Il est plus logique et utile d'échanger à partir d'un constat et de propositions réfléchies collectivement.

Nous proposons également, dès lors qu'aucune réponse satisfaisante ne viendrait en retour, de demander la tenue d'Espaces De Dialogue tels que prévus par les textes et qui contraindront l'Administration à donner une suite.

Enfin, au travers d'une initiative départementale, nous inviterons tous les personnels à revendiquer la prise en compte de leurs expressions, de leurs attentes.

En cette année 2015 et compte tenu des projets qui se dessinent, il est pour la CGT indispensable que les personnels s'expriment avec force et détermination et dans l'unité la plus large.

BOYCOTT, MODE D'EMPLOI

L'évaluateur est tenu de vous proposer, par écrit, une date d'entretien. Pour boycotter celui-ci il vous suffit de répondre par le message suivant:

« Je vous informe que, dans le cadre d'une action collective, je ne participerai pas à l'entretien auquel vous m'avez convié »

Lors de la seconde invitation il suffit de retourner le message:

« Je vous confirme ma non participation pour le motif indiqué dans la précédente réponse »

En cas d'interrogations ou de difficultés rencontrées, n'hésitez pas à contacter un de nos représentants qui pourra utilement lever celles-ci.