



COMPTE-RENDU
CAP LOCALE PARIS des Contrôleurs
Du 13 Septembre 2017
RÉVISION DE L'EVALUATION GESTION 2016

Cette CAP était présidée par Eric DAAS, adjoint au responsable du Pôle Pilotage et Ressources. Il s'agit de la seconde CAPL de révision des comptes-rendus d'entretien gestion 2016. Elle fait suite à la CAPL de juin. Ces deux CAPL sont les premières à se dérouler selon les nouvelles modalités imposées par le protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération) imposant un cadencement fixe ne permettant plus la distribution des mois de réduction.

Les élus CGT ont déploré qu'un calendrier contraint, fixé par la DRFIP, n'ait pas permis l'examen des dossiers dans leur ensemble en une seule CAPL.

Les élus CGT ont dénoncé les nouvelles suppressions d'emploi subies par notre administration, la remise en cause des droits et moyens alloués aux représentants des personnels et les nouvelles règles de gestion qui remettent en cause les droits des agents.

La CGT s'oppose à l'application du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) à la DGFIP et ses effets pervers.

Concernant l'entretien professionnel, la CGT rappelle son opposition à l'existence d'un recours obligatoire à l'autorité hiérarchique qui empiète sur les compétences des CAP Locales. La partialité et l'absence de transparence du déroulé de ces recours hiérarchiques rompent l'égalité de traitements des agents. De plus, cette opération rajoute un obstacle, complexifiant les démarches des collègues.

La CGT revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux. La notation de carrière doit reposer sur une note chiffrée et une appréciation littéraire.

Dans sa déclaration liminaire, la CGT a exposé ses revendications concernant :

QUESTIONS CGT	REPONSES DE L'ADMINISTRATION	ANALYSE CGT
Remise à l'agent des fiches préparatoires en cas de changement de service/ mission	Rappel fréquents aux chefs de service + pas à pas	Insuffisant car dans de nombreux cas, ces fiches n'ont pas été communiquées
Prise en compte dans l'évaluation de l'ensemble de l'année écoulée	id	Insuffisant car dans de nombreux cas, lors d'un changement de service, la première partie de l'année est sous-estimée ou ignorée
Communication orale au cours de l'entretien de tous les éléments d'appréciation et d'évaluation	id	Insuffisant car certains agents ne sont pas informés de ce qui leur est reproché lors de l'entretien ou dans les rapports en cas de recours
Saisie de toutes les rubriques présentes dans le compte rendu	id	Insuffisant car certaines rubriques ne sont pas ou sont partiellement remplies (acquis de l'expérience, objectifs, appréciations générales...)

Suppression du recours hiérarchique	Etape permettant de rectifier certaines erreurs techniques	Insuffisant: sur 48 recours hiérarchiques, seuls 3 ont obtenu une satisfaction totale. Cette procédure est lourde et décourageante. Elle accentue les inégalités (réponse différente selon les autorités hiérarchiques)
Proposition de vote sur la demande de l'agent et non sur la proposition de l'administration	Rejet	La CGT a voté contre toute proposition de l'Administration ne reprenant pas la totalité de la demande des collègues

Cette CAPL se déroule sans distribution de réduction d'ancienneté. Cela doit entraîner un changement dans l'examen des dossiers. Lors de la précédente CAPL B de recours, le président de la CAPL avait indiqué que « *le souci d'un dialogue constructif est désormais d'autant plus nécessaire suite à la suppression des réductions/ majorations d'ancienneté* ». En réponse aux propos liminaires de la CGT, il a précisé que le rôle de la CAPL était de redéfinir le contour de l'évaluation de l'appréciation. Il a précisé qu'il revenait à l'évaluateur d' « élaborer le jugement sur le savoir et la manière de servir de l'agent ». Il a insisté sur le fait que la CAPL était une instance de recours non de réécriture.

Pour la CGT, la CAPL doit être un véritable lieu de dialogue sociale où la parole des évaluateurs ne doit pas occulter celle des agents. Elle doit être le lieu d'une véritable prise en compte des demandes des agents. Le passage de 3 (réduction, tableau synoptique, appréciation littérale) à 2 paramètres (tableau synoptique, appréciation littérale) dans le cadre de l'évaluation implique pour la CGT un changement de paradigme.

La CGT avait pointé que les évaluateurs avaient été abandonnés sans réelles orientations en matière de conduite de l'entretien. Suite à ces observations, le président a indiqué qu'un tutorat sera développé auprès des chefs de service chargé de conduire les entretiens.

La subjectivité induite par le processus d'évaluation ne peut qu'accroître les disparités entre collègues, services et missions. Comme il l'a été indiqué en liminaire, on constate sur les deux CAPL B de recours : 59 % des recours ont été formulés par des contrôleuses, 30 % des recours concernent des collègues en SIE et 26 % au SPL. S'il ne s'agit que d'un instantané, ne permettant pas de tirer des conclusions définitives, la CGT constate de grandes disparités.

Présentation des résultats de la CAPL :

ANNEE	CONTROLEURS EVALUES	RECOURS HIERARCHIQUE	RECOURS CAP	REFUS
2017	1 874	48	29*	91
2016	1 911	85	58	83
2015	2 008	77	58	77
2014	2 142	106	79	65
2013	2 204	109	65	57
évolution 2017/2013	-15 %	-56 %	-55 %	+60 %

* 11 sur cette CAPL, 18 sur la CAPL de juin

- **1 874 contrôleurs ont été évalués** (soit une baisse de 15% en 5 ans, reflet des suppressions d'emploi).
- **91 collègues ont refusé de participer à l'entretien.** Le refus d'entretien reste marginal (5%).
- **48 collègues ont déposé un recours hiérarchique.** Au terme de ces recours, uniquement 3 d'entre-eux ont obtenu une satisfaction totale et 21 un refus total.

A l'issue du recours hiérarchique, 45 dossiers auraient pu potentiellement être examinés en CAPL. Au final, ce ne sont que **29 dossiers** qui ont été **examinés** (11 lors de cette CAPL et 18 lors de la CAPL de juin).

La CGT constate que **16 agents n'ont pas maintenu leur demande en CAPL**. La procédure du recours hiérarchique, ajoutant une étape supplémentaire, alourdit la procédure, dissuade les agents de maintenir leurs requêtes et réduit le rôle des CAPL et des élu-e-s dans leur mandat de représentant de personnels.

Sur l'ensemble des dossiers présentés lors de cette CAPL, la CGT a été mandatée pour défendre **9 dossiers** (soit **82% des dossiers présentés**).

Par rapport à la CAPL de juin, une nette amélioration est à constater dans la prise en compte des requêtes des collègues :

- **60% des recours** ont obtenu une satisfaction partielle ou totale,
- **30 %** des collègues ont obtenus une **satisfaction totale** (dossiers défendus par la CGT),
- **2 croix** ont été rebasculées « **excellent** » (dossiers défendus par la CGT).

Cela reste encore insuffisant au regard des demandes justifiées des collègues :

- 71 % des demandes de modification du tableau synoptique ont été rejetées
- 43 % des demandes de réécriture de l'appréciation générale ont été rejetées. Quant aux modifications entérinées par le président de la CAPL, malgré de nettes améliorations, elles se limitent encore trop souvent à des suppressions de mots ou des modifications très marginales. Seuls 3 dossiers sur 7 ont été l'objet d'une réécriture globalement positive.

Tableau Synoptique	Connaissances Professionnelles	Compétences Personnelles	Implication Professionnelle	Sens du Service Public	Total
SATISFACTION		1	1		2
REFUS	3		1	1	5
SATISFACTION		100 %	50 %		29 %
REFUS	100 %		50 %	100 %	71 %

Analyse des résultats de la CAPL :

Lors de la CAPL de juin, les élus de la CGT avaient fait l'amer constat qu'aucune des modifications apportées par le président de la CAPL correspondait réellement aux demandes des agents. Elle avait dès lors appelé le président de la CAPL et le DRFIP à instaurer un véritable dialogue social.

Force est de constater lors de cette CAPL **un changement de tonalité** dans l'appréciation des dossiers. Espérons que ce changement d'attitude ne soit pas un épiphénomène.

Et si amélioration il y a eut, il n'en demeure pas moins que des problèmes de fonds demeurent:

- en **refusant d'examiner les problématiques métiers**, l'Administration bloque toute possibilité d'examiner le fond des dossiers. Adjoindre à la parité administrative des experts des pôles, demande de la CGT, pourrait permettre de rectifier cette aberration.
- en faisant de la parole des **évaluateurs une parole intangible**, le président rejette par principe la véritable prise en compte des demandes des agents.

En conclusion, la CGT a voté pour 3 propositions de la Direction correspondant aux demandes des agents et contre 8 propositions contraires.