

Il est impossible de démarrer ce compte rendu sans évoquer l'accélération des réformes engagées tel le NRP ou la démétropolisation et les suppressions d'emplois. La direction a rappelé les [engagements pris vis à vis de agents du CGR](#). S'agissant des suppressions d'emplois (ponction supplémentaire de 196 en 2021 soit 11 % du total DGFIP), la direction a reconnu le lourd tribu supporté par Paris, précisant que si la déclinaison locale n'était pas encore faite, la facture sera importante.

13 contractuels (emplois ciblés, techniques) ont été recrutés. Pour la direction, le nombre de contractuels, tous en contrat court, reste faible « à ce stade ».

Les Lignes Directrices de Gestion\* (LDG) restent encore dans les cartons de la DG.

**\*LDG**

- ◊ *stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,*
- ◊ *fixation des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,*
- ◊ *adaptation en matière de recrutement des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle*

La CGT a condamné le changement des règles de promotion interne en cours de partie. S'agissant des listes d'aptitude, la Direction a indiqué avoir reconduit en tête de classement tous les collègues classés « *excellent* » mais non promus, contrairement à la doctrine de la DG. Elle a indiqué que, la liste d'aptitude devenant une « voie normale de progression professionnelle », les critères de sélection avaient évolué. La CGT reviendra très prochainement sur le sujet.

La CGT a rappelé que trop souvent :

- la rubrique « *résultats* » du CREP se cantonne aux seuls objectifs atteints
- le volet « *carrière* » est escamotée.

La direction a indiqué que la communication à l'usage des encadrants en matière de liste d'aptitude devait être améliorée.

La direction a regretté la sévérité des propos de la CGT concernant l'opacité dans la gestion de l'affectation des stagiaires. Pour la CGT, quel que soit la qualité des échanges lors de l'examen de l'affectation des contrôleurs stagiaires, ce type de réunion ne peut se substituer aux commissions paritaires. Que 50 % des inspecteurs stagiaires affectés à Paris soient hâpés par la Centrale ne justifie en rien l'absence a minima d'une réunion préparatoire au mouvement.

## Quelques constats :

La CGT a appelé à une plus grande vigilance dans l'examen des dossiers en raison de la disparition du recours national.

Force est de constater que, cette année, **une plus grande bienveillance**, une écoute plus attentive a été apportée aux requêtes des agents (la quasi-totalité des comptes rendus a été modifiée). Si aucune demande a été intégralement satisfaite, certains dossiers ont été substantiellement modifiés : basculement de croix en « *très bon* » voir « *excellent* », réécriture importante des résultats professionnels et de l'appréciation générale...La Direction reconnaît enfin que certains responsables ne sont pas à la hauteur.

Cependant, **la parole des chefs de service fait toujours force de loi**. La confrontation demeure inégale, les constats de l'évaluateur fixant le cadre.

**Le nombre de recours augmente** après une chute continue en 6 ans (-89 % entre 2014 et 2019). Cette embellie (+56%) ne masque pas la baisse globale des requêtes. Rappelons qu'en 7 ans, le nombre de contrôleurs évalués baisse de 22 %

Année	Contrôleur.euse.s évaluée.e.s	Recours CAPL	Ratio
<b>2020</b>	<b>1 671</b>	<b>14</b>	<b>1 %</b>
2019	1 765	9	1 %
2018	1 838	19	1 %
2017	1 874	29	2 %
2016	1 911	58	3 %
2015	2 008	58	3 %
2014	2 142	79	4 %
<b>évolution 2014-2020</b>	<b>-22 %</b>	<b>-82 %</b>	<b>-75 %</b>

A la complexité de la procédure, une prise en compte très insuffisante des requêtes des agents, la disparition des bonifications, s'ajoute la disparition du recours de second niveau. Tout est fait pour que les agents ne puissent plus contester leur évaluation. Il agit là ni plus ni moins que la volonté de leur mise au pas.

Les réunions d'harmonisation ont été abandonnées en raison de la disparition des bonifications. Les évaluateurs ont été laissés sans réelles orientations en matière de conduite de l'entretien, à l'exception de la mise à disposition de pas à pas.

En contradiction avec l'instruction sur l'entretien professionnel et la note de campagne de la DRFiP Paris, certaines réponses des évaluateurs suite au recours des agents ont été rédigées à charge, les comptes-rendus servant eux à régler des comptes. Malheureusement, selon les cas, la direction a refusé de prendre en compte le contexte particulier, se bornant parfois à étudier les requêtes sous le seul prisme de la réponse des évaluateurs.

Contrairement aux années précédentes, **certaines demandes de basculement** des croix du tableau synoptique de « *très bon* » à « *excellent* » **ont été accordées**. Si quelques demandes de basculement de la cotation de l'« *aptitude au corps supérieur* » en « *3-aptitude confirmée* » furent satisfaites, cela ne correspondait qu'au rétablissement des agents dans leurs droits. Il n'en demeure pas moins que **la Direction considère toujours que l'évaluateur, par sa proximité, est mieux à même de juger de la valeur des agents.**

La direction a proposé à plusieurs reprises de **réécrire les appréciations générales de manière substantielle**. Néanmoins, ces modifications n'ont été apportées que dans des circonstances très particulières. **Pour le plus grand nombre, les modifications apportées restent très insuffisantes.**

Malgré un bilan bien plus positif, la parole des évaluateurs prime celle des agents.

### Eléments Statistiques :

**1 671 contrôleurs ont été évalués** (soit une baisse de 22 % en 7 ans), reflet des suppressions d'emplois.

**86 collègues ont refusé de participer à l'entretien.** Le boycott reste marginal (5%) mais est en progression constante depuis 3 ans.

**26 collègues ont déposé un recours hiérarchique.** 2 ont sollicité un entretien avec l'autorité hiérarchique. Au terme de ces recours :

- o seuls 6 d'entre-eux ont obtenu une satisfaction totale,
- o 11 un rejet partiel
- o 9 un refus total

A l'issue du recours hiérarchique, 20 dossiers auraient pu potentiellement être examinés en CAPL. Au final, ce ne sont que 14 dossiers qui ont été examinés lors de cette CAPL. La CGT constate donc que **6 collègues n'ont pas maintenu leur demande en CAPL.** La procédure du recours hiérarchique, ajoutant une étape supplémentaire, alourdit la procédure et dissuade les agents de maintenir leurs requêtes.

### Analyse des résultats :

Sur l'ensemble des recours, la CGT a été mandatée pour défendre 6 dossiers (soit 43 % des dossiers présentées), 3 ont obtenu des modifications substantielles, 1 une certaine attention, 2 des modifications marginales.

**13 recours sur 14 ont obtenu satisfaction partielle,** 1 a vu sa demande intégralement rejeté. Pour plus d'un tiers, il s'agit de modifications substantielles. Pour les autres, les rectifications oscillaient entre attention conciliante et corrections très marginales.

	fonctions	résultats	acquis de l'expérience	aptitude au grade supérieur	tableau synoptique	appréciation
recours	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
acceptation totale	2			2		1
rejet partiel		5	1		4	10
rejet total	1	3		2	7	

Malgré une présentation équilibrée (requête de l'agent vs réponse de l'évaluateur) en préambule aux débats et une plus grande bienveillance dans l'examen des dossiers, **la parole des évaluateurs demeure le point d'ancrage des échanges..**

En conclusion, la CGT a voté « contre » les propositions de la Direction ne reprenant pas intégralement la demande des agents.