



COMPTE-RENDU CAP LOCALE PARIS N°2 DES 15 ET 16 SEPTEMBRE 2021

RÉVISION DE L'ÉVALUATION 2021

La déclinaison de la loi de prétendue « transformation de la fonction publique » au ministère des finances, et donc à la DGFIP, confirme nos pires craintes en matière de droits et garanties des agents. **Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) renforcent l'importance du contenu de l'évaluation** pour :

- les règles de promotion par liste d'aptitude
- le conditionnement de l'inscription sur les tableaux d'avancement à l'obtention a minima d'un nombre obligatoire de croix positionnées en « *très bon* » dans le tableau synoptique
- la candidature aux postes au choix, dont le nombre se multiplie
- l'affectation sur présentation de CV en lieu et place de l'affectation à l'ancienneté dans les directions locales
- et à terme pour ne voir sa rémunération baisser dans le cadre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel).

En conséquence **le Compte Rendu d'Entretien Professionnel devient le pilier de tout le déroulement de carrière des agents.**

Il est impossible dans ce compte rendu de ne pas évoquer l'accélération des réformes engagées tel le Nouveau Réseau de Proximité (NRP) ou la démétropolisation et les suppressions d'emplois. « *La période ne sera pas simple* » a indiqué la responsable des RH. Elle a pleinement conscience du travail à faire en terme d'accompagnement, de soutien des collègues qui devront changer de service, de site, voire d'orientation professionnelle.

Si elle souhaite continuer le travail pour accompagner les agents, elle précise que la charge sera d'une telle ampleur qu'il ne sera pas possible de reconduire à l'identique le plan de reconversion dont ont pu bénéficier les collègues du Centre de Gestions des Retraites (CGR) (voir encadré « *CGR* »).

Non seulement le DG impose par la force un plan mortifère mais en plus ne met pas à disposition les moyens humains pour aider à la reconversion des agents dont il est censé être garant de la santé. Mais depuis quand le DG se préoccupe-t-il de l'humain ?

CGR

Suite à l'annonce de la fermeture de leur service, la mobilisation de nos collègues a permis l'obtention de la garantie du maintien sur les services de direction et la mise en place d'un plan de reconversion individuel.

Rappelons qu'il y a quelques années, les agents des premiers services à devoir mettre la clef sous la porte (Service Liaison Rémunération, Agence Comptable des Impôts de Paris) avaient pu bénéficier d'un plan plus généreux puisqu'ils furent repositionnés sur les postes de leur choix.

Avec le NRP, les prochaines fermetures se passeront donc sans garantie de maintien ni plan de reconversion digne de ce nom.

L'administration a admis que la suppression des CAPL rendait la gestion des personnels moins facile. Or les CAPL sont l'une des occasions pour les collègues et leurs représentants de faire remonter des problèmes dans leur service (voir encadré « *Recours Collectifs* »). Privés de cet outil, il leur sera plus difficile de se faire entendre.

Recours Collectifs

Deux services ont fait l'objet de recours multiples (1/3 des recours de cette CAP). Les représentants du personnel ont fait remonter les dysfonctionnements de leur « *management* ». La présidente s'est engagée à remettre de l'ordre dans l'un, le second faisant l'objet d'une enquête CHS-CT.

La CGT fait une fois de plus le constat que la remise des fiches préparatoires n'est pas systématique. De plus, il arrive encore que seuls les 4 derniers mois soient pris en compte en cas de mutation de l'agent ou de changement de chef de service (quand ce n'est pas les adjoints B qui soufflent à l'oreille de leur supérieur l'évaluation de leur collègue de même grade).

Interpelée par la CGT, l'administration déplora la faible audience de sa note de campagne, et notamment l'appel à la bienveillance du fait du contexte dû à la pandémie. Nonobstant cet échec, elle a précisé qu'elle persévérerait l'année prochaine (l'année 2021 étant encore une année particulière).

La rédaction du CREP demeure un exercice subjectif, dépendant de la maîtrise de l'exercice par les évaluateurs en matière de conduite de l'entretien. La disparition des réunions d'harmonisation et l'absence de formation des chefs de service ont accru les disparités entre les agents. Ce à quoi l'administration a acquiescé, précisant que des pas à pas étaient mis à la disposition des évaluateurs. En outre, il nous a été répondu que le service RH essaie d'assister les évaluateurs et de leur « *offrir un accompagnement professionnel selon leur souhait* ».

Quelques constats :

La CAP s'est déroulée dans un climat apaisé. Les échanges, parfois fermes, sont demeurés courtois. Les représentants de l'administration surent faire preuve d'une écoute attentive lors de l'examen des requêtes de collègues se trouvant dans des situations délicates.

Les débordements des évaluateurs ne respectant pas le cadre de l'instruction furent corrigés en faveur des agents.

Il n'en demeure pas moins que la direction fit preuve de moins de souplesse pour les demandes des agents ayant un excellent dossier. Tout en reconnaissant leur valeur, dans ces situations, la parole du chef prima.

Le nombre de recours augmente pour la deuxième année consécutive 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 8 ans, le nombre de contrôleurs évalués baisse de 24 %.

Année	Contrôleurs	Recours CAPL	Ratio
2021	1 623	17	1%
2020	1 671	14	1%
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%
évolution 2014-2021	-24%	-78%	-72%

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 s'agit là ni plus ni moins que la volonté de leur mise au 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. La direction a su prendre en compte dans certains cas le contexte particulier, notamment dans le cas des recours collectifs (voir encadré « recours collectifs »).

La direction rappela que les agents devaient être irréprochables dans leurs relations avec leur hiérarchie quel que soit le comportement de celle-ci. Mais à quel moment cette hiérarchie doit-elle rendre compte ? Espérons que les engagements pris par la direction soient plus fructueux que certaines interventions passées.

Certaines demandes de basculement des croix du tableau synoptique de « *très bon* » à « *excellent* » **ont été accordées**. Précisons toute fois que nombre de basculements des items du tableau synoptique correspondaient seulement à des repositionnements de la situation antérieure. Et 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 d'autres, les modifications apportées restent très insuffisantes**.

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

Eléments Statistiques :

- **1 623 contrôleurs ont été évalués** (soit une baisse de 24 % en 8 ans), reflet des suppressions d'emplois.
- **78 collègues ont refusé de participer à l'entretien**. Le boycott reste marginal (5%)
- 31 collègues ont déposé un recours hiérarchique. 2 ont sollicité un entretien avec l'autorité hiérarchique. Au terme de ces recours :

- seuls 4 d'entre-eux ont obtenu une satisfaction totale,
- 18 un rejet partiel
- 9 un refus total

	Recours Hiérarchique	Recours CAPL
Femmes	16	7
Hommes	15	10
Femmes	52%	41%
Hommes	48%	59%

	Recours Hiérarchique	Recours CAPL
PPR	2	2
PGPE	9	5
SPL	2	1
PGF	13	9
PCA	5	0
TOTAL	31	17

	Recours Hiérarchique	Recours CAPL
	6%	12%
	29%	29%
	6%	6%
	42%	53%
	16%	0%

A l'issue du recours hiérarchique, 27 dossiers auraient pu potentiellement être examinés en CAPL. Au final, ce ne sont que 17 dossiers qui ont été examinés lors de cette CAPL. La CGT constate donc que **10 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 5 dossiers (soit 30 % des dossiers présentées), 2 ont obtenu des modifications substantielles, 2 ont obtenu une attention pour l'année prochaine, 1 a été rejeté entièrement.

2 recours ont obtenu une satisfaction totale, 12 un rejet partiel (dont certaines modifications substantielles) et 3 ont vu leur demande intégralement rejetée.

	résultats	aptitude au corps supérieur	tableau synoptique	appréciation générale
recours	9	4	15	11
acceptation totale	2	2	2	1
rejet partiel	2		11	7
rejet total	5	2	2	3

Malgré une 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.