



COMPTE-RENDU CAP LOCALE PARIS N°2 DES 14 ET 15 SEPTEMBRE 2022

RÉVISION DE L'ÉVALUATION 2022

Fin de l'histoire, ce round de CAPL est le dernier. « Grâce » à la loi de prétendue « transformation de la fonction publique », à compter de 2023, il n'y aura plus de CAP Locales. Or ces CAPL sont l'une des occasions pour les collègues et leurs représentants de faire remonter des problèmes dans leur service (voir encadré). Privés de cet outil de proximité, il leur sera plus difficile de se faire entendre.

La déclinaison de cette loi de transformation au ministère des finances, et donc à la DGFIP, est un profond recul 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 pas 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 (CREP) devient le pilier de tout le déroulement de carrière des agents.**

Postes à Profil

Le CREP n'est plus seulement le compte rendu de l'activité de l'année passée. C'est désormais un passeport pour les postes à profil. Sans un CREP bien agencé, impossible d'obtenir le poste convoité.

Et ce CREP n'est qu'un des éléments indispensables pour candidater, le réseau, la « bonne réputation » faisant le reste..

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.

A l'instar de ce qui fut conduit lors du transfert du Centre de gestion des Retraites de Paris vers Châteaubriant, la responsable des RH souhaite continuer le travail pour accompagner les agents. Pour autant, la charge sera d'une telle ampleur qu'il est à craindre qu'avec des services RH saturés, cela ne puisse être le cas.

Si les agents parisiens ont la garantie de rester à Paris, par contre, du fait du transfert des services, **ils n'ont aucune garantie de conserver leur affectation et leur métier.** Ils seront contraints de faire le choix entre affectation ou métier sans aucune garantie d'obtenir l'un ou l'autre.

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 ?

Recours Collectifs

Un service a fait l'objet de recours multiples (près de 20 % des recours de cette CAP) en complément de signalements au CHS-CT. Les représentants de la CGT ont fait remonter les graves dysfonctionnements de leur « *management* ».

Cette démarche collective a porté ses fruits. Les requêtes des collègues ont été substantiellement entendues.

La CGT fait le constat cette année, contrairement aux années précédentes, qu'aucun recours ne portait sur l'absence de remise et de prise en compte des fiches préparatoires. Espérons que cela perdure.

Interpelée par la CGT, l'administration fait le constat que sa note de campagne n'a pas l'audience escomptée. La CGT déplore que certains évaluateurs fassent fi de l'instruction sur l'entretien professionnel, de la note de campagne qui pourtant fait clairement appel à leur bienveillance. Cela obère la qualité du compte rendu. Or **ce compte rendu est devenu un élément incontournable dans la carrière des agents** (c.f. encart « Postes à Profil »).

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. Le compte rendu est en effet plus révélateur du degré d'implication des évaluateurs, de la qualité du management, que de la manière de servir des collègues.

La **disparition des réunions d'harmonisation** et l'**absence de formation** des chefs de service accroissent les disparités entre les agents.

Du fait du remplacement d'EDEN-RH en 2023 et l'absence de précision sur le fonctionnement du futur dispositif, la présidente a indiqué ne pouvoir donner de précision sur la prochaine note de campagne.

Quelques constats :

La CAP s'est déroulée dans un **climat serein**. Les échanges ont été 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 des instructions et l'appel à la bienveillance furent **corrigés** en faveur des agents.

Le bilan de cette CAP est **globalement positif**. **Tous les dossiers ont fait l'objet de modifications** parfois substantielles.

Néanmoins, malgré une écoute attentive, quelques dossiers n'ont pas reçu les corrections attendues. La progression du tableau synoptique vers l'excellence reste un point d'achoppement. L'approche fut moins figée que les années précédentes. Il n'en demeure pas moins que la justification d'une progression des items du tableau synoptique, particulièrement vers l'excellence, reste compliquée.

Une fois de plus, quelques évaluateurs ont sciemment procédé à **des copier/ coller intégraux** d'une année sur l'autre. Cette situation a été fermement dénoncée par la CGT. La présidente en a convenu. Elle a quasi systématiquement proposé des réécritures afin de faire évoluer favorablement les appréciations.

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. Heureusement, ces excès se retournèrent contre eux en faveur des agents.

La direction a proposé à **plusieurs reprises de réécrire les appréciations générales de manière substantielle**. Néanmoins, certains dossiers auraient mérité des rectifications plus en profondeur.

A la complexité de la procédure, 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.

Le nombre de recours stagne pour la deuxième année après une chute continue en 6 ans (-89 % entre 2014 et 2019). Ce statu quo ne masque pas la baisse globale des requêtes. Rappelons qu'en 9 ans, le nombre de contrôleurs évalués baisse de 28 %.

Année	Contrôleurs	Recours CAPL	Ratio
2022	1 547	17	1%
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 2014-2022	-28%	-78%	-70%

Éléments Statistiques :

- **1 547 contrôleurs ont été évalués** (soit une baisse de 28 % en 9 ans), reflet des suppressions d'emplois.
- **74 collègues ont refusé de participer à l'entretien**. Le boycott reste marginal (5%)
- 42 collègues ont déposé un recours hiérarchique (soit une augmentation de 35 % en un an). 1 seul a sollicité un entretien avec l'autorité hiérarchique, preuve s'il en était que cette étape est inutile. Au terme de ces recours :
 - seuls 8 d'entres-eux ont obtenu une satisfaction totale,
 - 20 un rejet partiel
 - 14 un refus total
- 7 agents à temps partiel ont déposé un recours hiérarchique, 3 ont maintenu leur recours en CAPL

	Recours Hiérarchique	Recours CAPL
Femmes	24	12
Hommes	18	5
Femmes	77%	71%
Hommes	58%	29%

	Recours Hiérarchique	Recours CAPL	Recours Hiérarchique	Recours CAPL
Mission	1		3%	
PPR	2	1	6%	6%
PGPE	7	2	23%	12%
SPL	3	1	10%	6%
PGF	18	12	58%	71%
PCA	11	1	35%	6%

A l'issue du recours hiérarchique, 34 dossiers auraient pu potentiellement être examinés en CAPL. Au final, ce ne sont que 16 dossiers (plus un recours de permanent syndical) qui ont été examinés lors de cette CAPL. La CGT constate donc que **17 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 les 16 recours, la CGT a été mandatée pour défendre 10 dossiers (soit 63 % des dossiers présentés). Sur les 10 dossiers défendus par la CGT, 2 ont obtenu satisfaction totale, 5 des modifications substantielles et 3 ont obtenu des modifications en deçà des attentes.

Au total, **2 recours ont obtenu une satisfaction totale, 14 un rejet partiel** (dont certaines modifications substantielles).

	fonctions	résultats	acquis de l'expérience	autres points	aptitude au corps supérieur	tableau synoptique	appréciation générale
recours	2	10	2	1	4	12	11
acceptation totale	1	5	1		1	1	
rejet partiel		4		1		4	9
rejet total	1	1	1		3	7	2

L'administration sût faire preuve d'écoute et d'humanité. Toutefois, les corrections du tableau synoptique restent trop souvent bloquées. **Certaines requêtes auraient pu bénéficier d'une plus grande mansuétude.**

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