



Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFIP en CAP Nationale

45-47 rue des Petites Ecuries
75010 Paris
Tel. : 01.47.70.91.69
contact@fo-dgfip.fr

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 53 du 3 décembre 2018

Catégorie A
CAPN n°4 du 8 au 15 novembre 2018

RECOURS DES IFIP SUITE À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2018

Les travaux de la CAPN de recours en évaluation des inspecteurs se sont déroulés du 8 au 15 novembre.

Cette année, 59 appels de second niveau et 1 appel de premier niveau (dossier qui n'a pas fait l'objet d'une CAPL) ont été étudiés.

Bilan chiffré des recours auprès de l'autorité hiérarchique et des recours CAPL

		Année 2018*	Année 2017
Nombre d'agents évalués :		21 064	21 536
Nombre de recours :	AH	329	730
	CAPL	165	497
% recours / agents évalués :	AH	1,56 %	3,32 %
	CAPL	0,78 %	2,26 %

Résultats des recours AH présentés en 2018 (activité 2017) et en 2017 (activité 2016)

	Total 2018	% 2018	Total 2017	% 2017
Satisfaction totale	55	16,72 %	40	5,48 %
Rejet Partiel	136	41,34 %	232	31,79 %
Rejet total	138	41,94 %	458	62,74 %
Total	329	100 %	730	100 %

Le faible nombre de modifications apportées à l'issue de l'entretien hiérarchique nous conforte dans nos positions, à savoir l'inutilité de celui-ci, en raison de l'alourdissement de la procédure et des modifications qui sont apportées hors champs du paritarisme. En effet, lors de cet entretien, l'agent se trouve souvent seul en position de subordination vis-à-vis de l'autorité hiérarchique, la présence d'un représentant du personnel n'étant pas obligatoire.

En 2018, le nombre de recours en CAPL était de 165. 18 collègues ont obtenu satisfaction totale, 101 se sont vus opposer un rejet partiel et 46 un rejet total.

Donc au total on dénombre 147 collègues non satisfaits et pourtant il n'y a que 59 recours en CAPN.

Une baisse des recours est constatée, pour 2018, première année de notation suite à la suppression des réductions d'ancienneté. Il ne fait aucun doute que ces recours seront en forte progression lors de la mise en place du RIFSEEP. En effet, le régime indemnitaire sera impacté, en s'appuyant sur des critères professionnels basés sur la notation (fonctions exercées, expérience acquise).

Par ailleurs, lors des débats, dans le cadre de la défense des agents, nous avons constaté une fois de plus des dérives dans le rapport à la CAPL effectué par le supérieur hiérarchique direct. Des griefs non détectables à la lecture du CREP, pour certains au travers de propos violents, un décalage entre le tableau synoptique et les appréciations littérales.

Nous avons également constaté que de plus en plus de directions ne prennent pas leurs responsabilités lors des CAPL pour rétablir des comptes rendus d'évaluation pour les agents de peur de déjuger leurs chefs de service.

Nous dénonçons cette manière habile de ne pas donner satisfaction aux agents demandeurs.

D'un point de vue général, force est de constater que les dossiers évoqués lors de cette CAP sont révélateurs de tensions de plus en plus forte voire exacerbées entre les agents et leur hiérarchie.

Pour **F.O.-DGFIP**, ces tensions sont notamment liées à la baisse des effectifs, à la pression des indicateurs et aux restructurations permanentes qui dégradent les conditions de travail des agents.

Pourtant en réponse à nos propos liminaires sur l'éventuelle suppression de la CAPN de recours, le chef de bureau a précisé qu'il ne s'agit pas d'une régression sociale mais qu'au contraire la CAPL permet d'agir au plus « proche de l'agent ».

Selon l'administration la CAPL sera le dernier maillon de recours, à cet égard les directeurs locaux seront plus vigilants et plus mesurés, notamment en raison de la possibilité de recours juridictionnel.

Pour notre part il s'agit d'une vision pour le moins angélique.

Vu la complexité des recours devant le tribunal administratif, les directions seront encore gagnantes.

À l'issue des débats en CAPN, 33 agents obtiennent une modification du CREP, soit un peu plus d'un sur deux.

Parmi ces modifications, 10 d'entre eux voient une évolution de leur tableau synoptique.

Pour toutes ces raisons, **F.O.-DGFIP réitère** avec force son opposition à la suppression des CAPN de recours, unique moyen pour que certaines situations soient réglées avec impartialité.



Extraits de la déclaration liminaire

Monsieur Le Président,

Chaque jour qui passe, la situation des services et les conditions de travail et de vie des agents publics se dégradent. Par cette déclaration formelle, Force Ouvrière tient à nouveau à vous en alerter. Il est évident que notre organisation syndicale apportera tout son soutien aux personnels qui luttent pour défendre une certaine notion du service public, le statut général des fonctionnaires et un modèle social fondé sur la solidarité et non le chacun pour soi.

À la DGFIP, une chose est certaine, le Directeur est constant dans ses méthodes : la réduction drastique des perspectives de promotion interne pour toutes les catégories A, B et C. D'ailleurs, le plan de qualification ministériel, qui permet des promotions au-delà de ce que prévoit le statut, est passé, pour le B en A de 585 promotions par an sur la période 2009-2012 à ZÉRO dès l'an dernier. Difficile pour les collègues concernés de compter sur les concours internes pour se rattraper : 149 places à l'examen professionnel 2019 et 170 places

au concours interne 2019 contre 512 places au concours externe.

En réalité, la DGFIP a décidé, comme l'an dernier, de réduire la promotion interne, au strict minimum statutaire, à savoir :

Le sixième des places attribuées au concours externe pour la liste d'aptitude, le tiers pour le concours interne.

Concernant cette CAP :

F.O.-DGFIP met en garde les collègues contre le projet de suppression de la CAPN de recours des évaluations. Le dispositif envisagé pénalisera une

fois de plus l'ensemble des agents. La suppression des réductions/majorations d'ancienneté ne limite en effet ni l'intervention ni les enjeux de la CAPN. Cette dernière trouve au contraire tout son sens dans un contexte de réduction de la promotion interne, de multiplication des affectations « au choix » et d'un passage programmé d'une évaluation au mérite à une rémunération au mérite. Désormais, la qualité du compte rendu d'évaluation, des appréciations littérales ainsi que du tableau synoptique auront un impact encore plus important en l'absence de valorisation et chaque mot comptera encore davantage.

Les arguments invoqués par l'administration pour justifier ce recul des droits des agents sont non seulement infondés mais également déformés.

La proposition de « simplification » (ainsi qualifiée dans la fiche 4 du GT droits syndicaux), censée redynamiser le dialogue social aura bien évidemment l'effet inverse puisque la décision du directeur local sera sans appel. Nous aurons par ailleurs autant de manières différentes de traiter des recours que de directions.

Le principe d'égalité de traitement des mérites respectifs des agents est encore une fois bafoué. Dans ce cadre, nous nous opposons à la circulaire du 1^{er} ministre du 24 juillet 2018 qui précise « qu'un mouvement très important doit être engagé pour déconcentrer le maximum de décisions et d'actions au niveau territorial ».

La suppression des réductions d'ancienneté s'inscrit pleinement dans le projet du gouvernement de ralentir de manière généralisée, d'un ou plusieurs mois, le passage de chaque échelon afin de dégager des marges de manœuvre pour abonder l'indemnitaire et valider définitivement le gel du point d'indice. Elle a par ailleurs réduit la visibilité pour l'agent de l'intérêt du compte rendu d'évaluation dans le déroulement de carrière. La baisse du nombre de recours ne signifie donc pas qu'ils soient satisfaits.

Il est bien évident que l'on ne peut tirer de conclusion un an après la mise en œuvre de cette modification. Cela n'a même aucun sens. Pour preuve :

Concernant la catégorie B dont la suppression, elle, date de 2 ans, l'administration communique les chiffres de 2016 (224) et de 2018 (67) mais omet sciemment les chiffres de 2017 (57). Nous avons donc, pour la catégorie B, déjà une augmentation de 18 % entre 2017 et 2018. Extrapolons comme le fait l'administration et nous pouvons clairement anticiper une augmentation du nombre de recours l'an prochain et les années suivantes.

L'administration prétend que les agents insatisfaits de la décision prise suite à CAPL pourraient, le cas échéant engager un recours administratif. C'est un leurre. Nous savons très bien et l'administration le sait aussi, qu'une infime partie des mécontents saisira le juge administratif compte tenu de la lenteur, du coût et de la complexité de la procédure.

Attaché au paritarisme, FO revendique des possibilités d'appel devant des CAPL et CAPN compétentes. La suppression des CAPN constitue une entrave au paritarisme et au droit des agents à bénéficier d'une instance objective et impartiale de recours à l'instar des différents niveaux d'appel en matière judiciaire. À cet égard, serait-il acceptable pour les citoyens, de supprimer les cours d'appel ? On vous en laisse juge. Un Président de CAP locale ne déjugera pas ou très rarement un chef de service. Déjuger un chef revient à remettre en cause sa capacité d'évaluation et de management. En d'autres termes, c'est remettre en question son aptitude à être Chef de service.

Pour **F.O.-DGFIP**, la phase de recours hiérarchique est une procédure lourde pour un résultat très faible. Le taux de satisfaction totale est certes en amélioration cette année mais il reste faible à 16,72 %. Cette augmentation doit être relativisée compte tenu de la suppression des réductions d'ancienneté qui faisaient l'objet d'un rejet systématique de la part de l'autorité hiérarchique.

Par ailleurs, le recours hiérarchique préalable affaiblit le rôle de la CAPL tout en alourdissant inutilement le processus. Le peu de modifications apportées sont hors champ du paritarisme. De plus, le constat est flagrant et constant : cette étape est décourageante. 109 inspecteurs n'ayant pas obtenu satisfaction totale cette année à l'issue du recours hiérarchique n'ont pas poursuivi la procédure en CAPL (l'an dernier, ils étaient 193 à s'arrêter après le recours devant l'AH sans avoir obtenu satisfaction totale).

Nous dénonçons la présence de l'AH au sein de la parité administrative des CAPL. Cette présence est en contradiction totale avec l'objectivité qui devrait prévaloir. Que pense l'administration centrale de cette entrave à l'impartialité ?

Dans le cadre de la procédure, on note une stagnation à un niveau élevé du nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un rejet total à l'issue de la CAPL à 33,40 % soit un dossier sur 3. Qu'en est-il pour cette campagne ?

Bien évidemment, ce chiffre ne pourra plus évoluer lorsque les CAPN n'existeront plus et 2 agents sur 3 verront d'emblée leur demande rejetée en totalité.

À la lecture des rapports de recours et des PV de CAPL, des griefs apparaissent qui ne figuraient pas dans le compte rendu d'évaluation. Parmi les documents fournis, nous constatons la présence d'éléments relatant des incidents survenus en 2018 et qui ne concernent en rien cette CAP. Nous dénonçons l'attitude de certains chefs de services évaluateurs qui se défont dans le compte rendu d'évaluation et plus particulièrement dans les rapports aux différents niveaux de recours.

Nous avons également constaté que des résultats professionnels ont été évalués par rapport à des objectifs lors de l'année en cours, notamment pour des agents ayant changé de service en septembre 2017. Nous avons relevé la présence dans la rubrique « objectifs » de termes dévalorisants, qui ne se rapportent

pas à l'année évaluée mais à l'année N+1 et par ailleurs ne correspondent pas à des objectifs. De même, une fois de plus, certains agents ne semblent pas disposer d'acquis de l'expérience professionnelle. Cette rubrique n'étant pas systématiquement servie. Nous vous demandons de mettre fin à ces errements et par ailleurs, nous vous demandons de nous préciser qui sera en mesure de le faire après la disparition de la CAPN.

Nous condamnons l'attitude de certaines directions locales qui, au cours de l'entretien lié au recours hiérarchique usent de manœuvres dilatoires ou d'intimidation visant à décourager les agents de formuler un recours en CAPL.

Pour certains dossiers, le profil croix apparaît en décalage complet avec les appréciations littérales. D'une manière générale, on constate un recul des items du profil croix dont la seule justification réside dans l'instauration programmée de la rémunération au mérite à laquelle nous nous opposons.

Le tableau synoptique, plus que jamais relève d'une synthèse de la valeur des agents. Avez-vous sensibilisé les directions locales sur le sujet ? Ces dernières devraient elles-mêmes attirer l'attention de tous les agents sur son impact carrière et rémunération. Jusqu'à présent, les

directions locales restent discrètes, minimisant ainsi l'impact du compte rendu d'évaluation sur les mesures régressives que constitue l'individualisation de la gestion des agents.

À ce sujet, nous craignons un surcroît de violences dans les écrits des différentes parties. D'autant plus que d'ors et déjà les recours traduisent la tension dans les services, entre les agents et avec la hiérarchie. Cette dernière n'hésitera pas à faire valoir sa toute puissance et se servir de l'évaluation pour brimer les agents, pour les forcer à la mobilité comme dans le privé. Nous nous opposons à cette méthode de management qui s'apparente au ranking, au classement des salariés, permettant de fixer les augmentations de rémunération en fonction de la performance relative, de critères subjectifs et incontrôlables.

Enfin, une dernière question relative à cette CAPN, comptez-vous aborder les dossiers sans a priori et dans un esprit d'ouverture ? Cette question n'est pas incongrue. Pour preuve, lors des CAPN de recours pour les catégories B et C, l'administration s'est montré bien plus rigide que les années antérieures concernant les demandes de modifications formulées par les agents. Nous ne souhaitons pas que vos décisions soient prises dans l'optique de

conforter l'idée que les CAPN seraient inutiles.

Pour conclure, le propre d'une organisation syndicale est de porter les revendications des salariés :

F.O.-DGFIP revendique un nouveau système de notation fondé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec maintien de la note chiffrée afin que chacun puisse se situer, mais sans contingentement des réductions d'ancienneté. FO vous met en garde : la suppression des instances nationales, quelles qu'elles soient, constitue une attaque au statut, lui-même national. Ce dernier garanti les mêmes droits sur l'ensemble du territoire aux agents de la DGFIP et à tous les agents de la Fonction publique.

Aussi, **F.O.-DGFIP** exige l'augmentation des traitements de 16 % afin de rattraper la perte de pouvoir d'achat depuis 2000. **F.O.** revendique également plus de services publics de proximité avec une implantation cohérente sur le territoire permettant de garantir l'égalité de traitement des usagers des services publics.

F.O.-DGFIP défend le Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers.

Défendre les statuts, défendre la DGFIP, c'est défendre la République.

Les élus **F.O.-DGFIP**

Yves LE VAILLANT – Véronique PECORINI – Bruno DEPREZ – Maryline SOUCHARD
Expert : Rachel SUGNEAU

BULLETIN D'ADHESION



NOM : PRÉNOM :

N° matricule (ex N° AGORA) : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :
déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP