

# CAP NATIONALE CATÉGORIE A



## CAPN DE RÉVISION DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DERRIÈRE LES DOSSIERS

Voici revenue la période des CAPN de **recours d'évaluation professionnelles** !

Elles ont commencé le **16 septembre** et devraient se prolonger **jusqu'au 20 décembre 2024**.

C'est une période toujours importante, au vu de l'attente des agents. Ce qui, comme nous l'avons rappelé en déclaration liminaire (voir ci-dessous), est totalement compréhensible, le **CREP** étant devenu la **pièce angulaire de la carrière des A/A+**, autant dans le cadre des promotions que pour les mutations, avec la prolifération des postes au choix !

Malgré les consignes passées en amont, le **nombre de recours reste évidemment élevé**, sachant que de nombreux dossiers sont encore en cours d'examen.

	Année	Population évaluée	Nombre de recours
<b>RECOURS AH</b>	2023	27 570	377
	2024	27 718	264 au 16/09
<b>RECOURS CAPN</b>	2023	27 570	166
	2024	27 718	97 au 16/09

Nous tenons à apporter une précision importante :

**Tout dossier non présenté par une organisation syndicale, bien qu'examiné par l'administration, ne sera pas défendu, et aucune modification ne sera donc apportée !**



La délégation **F.O.-DGFIP** est particulièrement intervenue sur le **nombre exponentiel** de dossiers porteurs d'une **réelle souffrance au travail** des agents, sur la **violence de certains entretiens ou écrits**, sur les **rapports « à charge »** qui viennent sanctionner les agents sans préavis, alors que l'évaluation doit se faire tout au long de l'année. Comment un agent peut-il se positionner par rapport à des attentes éventuelles s'il n'en a pas connaissance ?

**Certains modes de management et de pédagogie** sont encore **malheureusement à revoir**. Il n'y a pas une réalité, mais des situations au pluriel à prendre en considération, autant dans l'accompagnement individuel que pour la préservation du collectif de travail. Car **les conséquences sont lourdes...**

La courtoisie professionnelle doit être maintenue en toutes circonstances par l'ensemble des intervenants !

C'est la raison pour laquelle **F.O.-DGFIP dénonce la suppression des deux niveaux de CAP** qui permettait une véritable seconde lecture des Comptes Rendus d'Évaluation Professionnelle, et permettait à l'échelon local de jouer pleinement et réellement son rôle !

Au plan technique, des **problèmes subsistent avec ES-TEVE** en cette 2<sup>e</sup> année d'utilisation : taille des PJ trop limitatives, indication des délais de recours trop imprécise...

## DÉCLARATION LIMINAIRE

Les jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 viennent de se terminer.

Cette belle réussite, certes onéreuse, aura rassemblé les Français autour des sportifs de toutes nationalités, leur permettant par là même de sortir de la grisaille quotidienne.

Si une analyse doit être faite, c'est bien que, lorsque le gouvernement prend la décision de mettre les moyens financiers et humains, tout fonctionne !!!!

### Ah, si la DGFIP pouvait en tirer les leçons !!

En termes de médailles, il ne sera pas décerné celle en OR au gouvernement précédemment cité !

Le président aura mis 55 jours pour nommer un 1<sup>er</sup> ministre... et nous restons dans l'attente de l'interminable composition du gouvernement. On finit par se lasser... ce qui était sûrement le but recherché.

Mais sur ce sujet, **F.O.-DGFIP**, fidèle à ses statuts, et libre de toute emprise politique, reste comme à son habitude sur le strict plan syndical afin de porter ses revendications en toute indépendance quel que soit son interlocuteur.

Nous ouvrons aujourd'hui le 1<sup>er</sup> cycle des CAPN de recours sur l'évaluation 2024 (gestion 2023).

Malgré les directives données aux directions locales de régler le maximum de litiges lors des recours devant l'autorité hiérarchique, le nombre de dossiers reste élevé.

Cela montre l'importance que revêtent pour les agents ces CREP, devenus la pierre angulaire de leur carrière.

Et on ne peut que les comprendre, car nous verrons lors de l'examen des dossiers que certains notateurs n'ont peut-être pas saisi la finalité de l'exercice...

De quel poids pèsent les demandes de modifications applicatives de la DGFIP au sein de l'interministérialité ?

Comme à notre habitude, les élus **F.O.-DGFIP** siégeront activement tout au long de ces CAPN avec pour **seule boussole la défense des intérêts et garanties des agentes et des agents**.

Nous n'avons pas souhaité dans cette liminaire reprendre l'argumentaire développé l'an dernier, car malgré les efforts de votre bureau, de grands progrès restent à réaliser !

C'est la raison pour laquelle nous nous sommes prêtés à un exercice : qu'en est-il du CREP (hypothétique certes!) de la DGFIP ? Quelle évaluation pourrions-nous porter ? Analysons un peu les grands groupes d'items !

### BILAN DE L'ANNÉE ÉCOULÉE :

Force est de constater que les objectifs fixés ont été pleinement atteints !

Le NRP, grand projet de notre ancien Directeur Général, récemment nommé directeur de cabinet du nouveau 1<sup>er</sup> ministre, a été totalement déployé.

Le réseau DGFIP a été drastiquement réduit avec la fermeture de la moitié des structures !

Sans compter les plus de 30 000 suppressions d'emplois qui laissent nos services exsangues et nos collègues à bout de souffle.

### OBJECTIFS POUR L'ANNÉE À VENIR :

Les objectifs sont simples.

Pour **F.O.-DGFIP**, il convient en priorité de mettre fin à la dette en emplois, à la dette indiciaire et indemnitaire à l'égard des agents de la DGFIP !

Il est temps de restaurer les moyens humains, budgétaires, législatifs et réglementaires pour permettre à la DGFIP d'exercer ses missions de service public qui concourent toutes à préserver une cohésion sociale plus affaiblie mais plus indispensable que jamais.

L'objectif est d'enfin comprendre qu'affaiblir la DGFIP, administration chargée de financer toutes les autres, c'est affaiblir l'État et affaiblir la République !

## APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR DE L'AGENT :

### ► **Connaissances professionnelles dans l'emploi occupé :**

Les connaissances professionnelles théoriques sont bien évidemment acquises.

Cependant, l'appréciation de la déclinaison réelle sur le terrain reste grandement perfectible. Les difficultés rencontrées par les agents dans l'ensemble des services ne sont pas prises en considération, et aucun moyen d'y remédier n'est déployé !

Ce manque d'anticipation et de réactivité est grandement préjudiciable au bon fonctionnement de notre réseau.

Une meilleure écoute sur le manque d'effectifs, le manque de moyens, les défaillances applicatives ou les difficultés de requêtage... est impérative pour **F.O.-DGFIP**.

### ► **Compétences professionnelles :**

Les qualités de jugement de la DGFIP peuvent parfois être sujettes à caution. En effet, l'objectivité et la clarté de l'expression laissent quelques fois à désirer.

En témoigne la communication lénifiante et en dehors de toute réalité diffusée au sujet de la RGP ([responsabilité des Gestionnaires Publics](#)).

**F.O.-DGFIP** attend de la DGFIP une communication claire et objective ainsi que la mise en œuvre de toutes les mesures de protection à destination des personnels.

L'aptitude à l'encadrement peut être elle aussi occasionnellement remise en question. Il s'avère que les évaluations professionnelles mettent en exergue certaines lacunes de savoir faire et de savoir être, préjudiciables pour la carrière des agents évalués comme pour les collectifs de travail.

Il est attendu par **F.O.-DGFIP** une meilleure écoute et une meilleure communication avec les agents, et l'établissement d'un dialogue apaisé et constructif.

L'intéressée veillera en outre à ne pas se noyer dans l'in-terministèrialité aux dépens de ses missions premières.

### ► **Implication professionnelle :**

La motivation et le dynamisme de la DGFIP sont incontestables. Mais les prises d'initiatives locales peuvent parfois relever d'une créativité qui gagnerait à être guidée.

Il est cependant nécessaire pour **F.O.-DGFIP** que certaines velléités soient cadrées par la Direction Générale, comme, par exemple, le respect des doctrines d'emploi.

### ► **Sens du service public :**

Suite à la destruction du service public de proximité à l'issue du NRP, force est de constater qu'un pan entier des usagers se trouve démuné face aux difficultés de la dématérialisation à outrance.

Le contact humain de proximité reste grandement plébiscité. C'est d'ailleurs un argument commercial repris par de nombreuses entités privées (assurances, banques...).

Pour **F.O.-DGFIP**, il convient de renforcer les services publics, véritable richesse de l'ensemble des citoyens. L'égalité de traitement doit s'appliquer partout sur le territoire, quel que soit le niveau social. Car, il n'y a pas de République sans service public !

### ► **Capacité d'adaptation :**

Cet item est évidemment largement validé ! Nouvelles organisations de travail mises en place les unes après les autres à un rythme plus que soutenu sinon soutenable, conduite au changement, nouvelles méthodes managériales...

Mais **F.O.-DGFIP** alerte sur la succession de réformes mises en place par la DGFIP, provoquant démotivation et découragement des agents, même les plus motivés initialement !

En la matière, nous rappelons qu'une communication zélée ne remplace pas les moyens budgétaires !

### **COMPÉTENCES MANAGÉRIALES :**

La première de ces compétences consiste à savoir se remettre en question. **F.O.-DGFIP** s'interroge sur les capacités de la DGFIP à réaliser cet exercice de manière objective et rationnelle.

### ► Conception-vision :

La DGFIP appréhende parfaitement la déclinaison de la stratégie à appliquer, afin de se projeter dans un monde de demain, ou du moins dans celui qu'elle envisage.

Elle développe donc de nouveaux process et met en place les orientations stratégiques.

Mais cet avenir est-il réel ? **F.O.-DGFIP** émet de sérieux doutes quant à cette vision futuriste.

L'item « anticiper » peut donc être qualifié d'excellent, alors que celui nommé « innover/adapter/développer » semble pour le moins à revoir, au vu des projets développés dont certains confinent à la catastrophe industrielle.

Enfin, la « communication » sera qualifiée d'assez forte, par manque de réalité, d'objectivité et de pragmatisme sinon d'honnêteté. Il faut d'urgence mettre fin au déni et à la « langue de coton ».

Plus globalement, l'intéressée devra corriger ses référentiels managériaux afin de rassurer ses équipes sur sa capacité à se projeter dans l'avenir.

### ► Action :

Des actions sont effectivement mises en place, mais l'évaluation des risques ne semble pas en conformité avec la réalité du terrain. L'item Piloter l'activité est donc qualifié d'« assez fort ».

En revanche, il n'y a aucun problème en ce qui concerne les délégations, notamment en direction des services déconcentrés, qui se retrouvent de fait démunis. La case « forte » sera donc cochée.

Quant à la notion de service public de qualité, elle reste « en cours d'acquisition ».

### ► Relation :

La DGFIP tente activement de « fédérer » autour de ses nouveaux projets, mais **F.O.-DGFIP** reste sceptique entre

la part d'engouement sincère... et la peur d'une éventuelle remise en cause. L'item sera donc qualifié d'« assez fort ».

L'accompagnement des agents peut lui aussi être considéré comme « assez fort ». En effet, même si des efforts sont faits en ce sens, ils restent cependant pour **F.O.-DGFIP** perfectibles.

Enfin, les notions de négociations et de dialogue de qualité restent un euphémisme au sein des hautes sphères de notre direction. Cet item est donc « à développer » de toute urgence.

## APPRÉCIATION GÉNÉRALE :

**F.O.-DGFIP** souhaite que l'on tire les conséquences qui s'imposent, et que la DGFIP remporte la médaille d'or du redéploiement d'un véritable service de proximité et surtout celle de la reconnaissance de l'engagement sans faille et tous azimuts de ses agents !

L'unité de compétence « respect » devra être appliquée en ce qui concerne les IDiV HC exclus du dispositif de 2<sup>nd</sup>e chance à la sélection d'AFiPA, sans oublier l'indemnité des Inspecteurs stagiaires, dont la révalorisation est reportée aux calendes grecques.

**F.O.-DGFIP** demande dans ce cadre l'application d'**intérêts moratoires** afin de pallier l'économie budgétaire réalisée par l'administration sur leur dos.

Cet exercice de style est maintenant terminé, mais bien évidemment, **F.O.-DGFIP** reste ouvert à toute discussion portant sur ce CREP et permettant d'y apporter les modifications qui s'imposent sur la **totalité des rubriques évoquées**.

Nous espérons qu'il en sera de même pour vous.

Mis à part cet exercice, nous saluons la nouvelle équipe et remercions l'ensemble de la parité pour le travail effectué.



C'EST  
POUR **VOUS**  
QU'ON SE BAT !