

Catégorie B

CAPN n° des 4 et 5 octobre 2018

RECOURS D'ÉVALUATION

Vers La fin d'un droit et la judiciarisation des évaluations

Les 4 et 5 octobre s'est tenue la CAPN de recours en révision de l'évaluation des contrôleurs 1^{ère} classe. Le nombre de dossiers à examiner est plus important que les années précédentes. Les Collègues prennent de plus en plus conscience de l'importance des appréciations qui sont non seulement essentielles pour le passage au grade supérieur par Liste d'Aptitude (LA) mais aussi pour le passage de 2^{ème} classe en 1^{ère} classe ou de 1^{ère} classe à contrôleur principal. Les sous-items concernant la LA et le TA en sont la face immergée.

Cette CAPN se tenait dans un contexte particulier puisque, quelques jours avant, la Direction Générale « proposait » la suppression pure et simple des CAPN de recours. Dès lors le Président de la CAPN a pris une attitude inhabituelle ne visant qu'à confirmer l'inutilité de cette CAPN en n'accordant rien et en campant sur des attitudes dogmatiques loin de la bienveillance nécessaire à l'étude de dossiers individuels.

Pendant cette CAPN nous avons étudié 25 dossiers.

Le Président de la CAP a tout d'abord répondu aux déclarations liminaires, vantant la formation et l'aide que la Direction Générale apporte aux services RH des départements. Pourtant l'étude des dossiers nous montrera que beaucoup de ces recours sont dus à des évaluations approximatives, ne respectant pas les règles fixées par la Direction Générale.

DES MOMENTS QUI POURRAIENT ÊTRE RISIBLES S'ILS NE CONCERNAIENT PAS DES COLLÈGUES

Nous avons assisté à des grands moments lors de cette CAPN. Un des premiers dossiers évoqués était caricatural de la « bonne formation » apportée aux services RH puisque aucun item n'était rempli. Le Président s'est, dans un premier temps, proposé de tout remplir lui-même.

Après une interruption de séance nous avons assisté à un rétropédalage en règle et une explication de texte : cette évaluation est parfaitement illégale et seul le Tribunal Administratif est compétent.

Dès lors, telle une phrase magique récemment découverte, il nous fut très souvent rétorqué que « l'agent pouvait ester devant le Tribunal administratif ».

Sur le fameux item d'aptitude au grade supérieur nous avons aussi reçu des réponses loufoques de l'ordre de :

« Si vous voulez être apte au grade supérieur il faut avoir remplacé le cadre A ».

Domage pour vous si vous êtes dans un service ou il n'y en a pas !!!!

Domage également si vous êtes seul dans une Trésorerie pendant 7 mois puisque, comme il n'y en avait pas, vous ne l'avez pas remplacé.....

Autre morceau choisi, lors de l'évocation d'un dossier dans lequel nous pouvons voir l'ampleur

du malaise, mal être et dysfonctionnement d'un service : « c'est comme sur l'ensemble de ce département... »

Nous sommes heureux d'apprendre que l'ensemble d'un département dysfonctionne sans que la Direction Générale ne s'en émeuve plus que ça.

Ainsi, à trop vouloir démontrer l'inutilité des CAPN, il arrive que l'on puisse se prendre les pieds dans le tapis.

La bienveillance essentielle et nécessaire à l'étude de dossiers individuels est remplacée par une approche technocratique : « les CAPN sont chronophages, le bon niveau est le niveau local car la Direction connaît ses agents.... ». Ne rien accorder sera le leitmotiv dogmatique pour conclure par cette démonstration fumeuse.

Puisque la CAPN n'a rien accordé cela prouve bien que tout est fait en amont.

Demain (le 1^{er} janvier 2019) vous serez renvoyés vers le Tribunal Administratif (payant) sachant que la grande majorité des agents ne feront pas de recours devant cette instance.

Un Président de CAP locale ne déjugera pas ou très rarement un Chef de service.

Déjuger un Chef de service revient à remettre en cause sa capacité d'évaluation et de management, c'est remettre en cause deux des piliers qui font de lui un Chef de service. En d'autres termes c'est remettre en question son aptitude à être Chef de service.

Mais de cela, la Direction Générale se moque et préfère considérer que la complexité d'une procédure administrative tuera dans l'œuf la volonté d'un agent à faire valoir ses droits.

En effet, malgré les arguments développés par **F.O.-DGFIP** lors du groupe de travail du 8 octobre, l'administration est restée sur sa position.

Pour **F.O.-DGFIP** à ce stade, ce dossier n'est pas clos et si l'administration persiste dans cette voie, considère que s'il ne doit y avoir qu'un seul niveau de recours, c'est celui de la CAPN dans un souci d'égalité de traitement des personnels sur l'ensemble du territoire.

**RECOURS DE 2^{ème} NIVEAU EN CAPN ÉVALUATION 2018 (GESTION 2017)
CONTRÔLEURS DES FINANCES PUBLIQUES**

I. Bilan chiffré des recours auprès de l'autorité hiérarchique :

	Année 2018	Année 2017
Nombre d'agents évalués :	38 239	39 164
Nombre de recours AH :	535	415
% recours / agents évalués :	1,40 %	1,06 %

II. Ventilation recours hiérarchique par résultat :

Nb de recours AH	SATISFACTION TOTALE	REJET TOTAL	REJET PARTIEL
535	98	220	217

III. Bilan chiffré des recours examinés en CAPL :

	Année 2018	Année 2017
Nombre d'agents évalués :	38 239	39 164
Nombre de recours en CAPL :	261	205
% recours / agents évalués :	0,68 %	0,52 %
% recours / agents ayant déposé un recours AH :	48,78 %	49,40%

IV. Ventilation CAPL par résultat : (2 dossiers en cours dans le 220)

Nb de recours CAPL	SATISFACTION TOTALE	REJET TOTAL	REJET PARTIEL
261	34	78	147

V. Bilan chiffré des recours examinés en CAPN (1^{er} et 2^{ème} niveau) :

Motifs recours CAPN	Année 2018		Année 2017	
	2 ^{ème} niveau	1 ^{er} niveau	2 ^{ème} niveau	1 ^{er} niveau
Nombre de recours en CAPN :	75	1	64	-



Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Au nom de l'exemplarité, notre Ministère supportera en 2019 près de la moitié des suppressions d'emplois dans la Fonction Publique d'État alors qu'il ne représente désormais que 5 % de ses effectifs.

En 10 ans nous avons perdu pratiquement 1/4 de nos effectifs.

En 2017, 500 structures DGFIP ont été fermées. Depuis le 1^{er} janvier 2018 déjà 174 « Trésoreries » ont mis la clef sous le rideau de fer.

Parallèlement à ces suppressions nous assistons à une régression sans précédent de nos droits.

En effet, les agents de la DGFIP ont, en quelques années, perdu le peu d'avantage qui pouvait découler de la notation.

Le Parcours Professionnel des Carrières et Rémunérations (PPCR), que le gouvernement a fait passer en force, impose une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps. Cette décision a entraîné la suppression unilatérale de toutes les possibilités d'avancement accéléré d'échelon.

Les réductions de mois n'existent plus dans notre ministère bien qu'elles continuent de couler des jours heureux dans d'autres cieux.

Sachant que ces bonifications représentaient le seul et unique moyen de limiter la perte du pouvoir d'achat des agents, aujourd'hui nous nous plaçons dans une logique purement scolaire mais sans passage dans la classe supérieure.

Le recours en révision d'évaluation est un véritable parcours du combattant.

Le recours hiérarchique, préalable obligatoire à tout recours en CAPL sous peine d'irrecevabilité, complique en effet cette démarche.

F.O.-DGFIP en revendique la suppression.

Les CAPL laissent un goût amer aux agents et à leurs représentants. L'appréciation générale et le tableau synoptique prennent de plus en plus d'importance pour le déroulement des carrières. Changer une croix de place ou réécrire une appréciation ne coûte rien pourtant les Présidents de CAPL restent réticents à déjuger leur Chef de services évaluateurs.

De plus, cette année, deux nouvelles sous-rubriques ont été créées dans la rubrique « carrière » pour recueillir l'avis du chef de service évaluateur pour les tableaux d'avancements et pour la liste d'aptitude. Il s'agit de l'introduction de barrières supplémentaires dans le déroulement de carrière des personnels.

Ces mesures sont à mettre en parallèle avec les nouvelles règles annoncées au niveau de la Fonction Publique, à savoir :

- passage d'échelon soumis à un avis favorable du chef de service et non plus un passage automatique.

Cette mesure est une attaque directe contre le Statut des Fonctionnaires et le prémisses du démantèlement de celui-ci.

- part plus grande du « mérite » dans le traitement (RIFSEEP).

Le rejet par notre Organisation Syndicale et les agents de ces propositions est d'autant plus important que notre DG se veut toujours plus exemplaire. La DGFIP devance, amplifie et devient novatrice dès lors qu'elle peut réduire les droits et le nombre de ses personnels.

La suppression des CAPN de recours d'évaluation proposée initialement et maladroitement dans les fiches du GT « Droits Syndicaux » en est un autre exemple de la course à l'innovation dans laquelle la DGFIP souhaite s'inscrire.

Pour **F.O.-DGFIP** le recours de 2^{ème} niveau est et doit rester de la prérogative de la CAPN.

C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** appelle à participer massivement à la mobilisation du 9 octobre pour défendre le service public républicain, nos statuts, les garanties collectives, notre pouvoir d'achat et nos retraites.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

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

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 F.O.-DGFIP