



FORCE OUVRIERE
LE SYNDICAT QUI RESTE UN SYNDICAT

 DRFIP d'Ile-de-France et du département de Paris
94 rue Réaumur 75104 Paris Cedex 02
 01.55.80.66.43  01 55 80 66 49
@: <http://www.fo-dgfip-sd.fr/075/>
✉: fo.drifip75@dgfip.finances.gouv.fr

CAPL n°3 de révision d'évaluation 2017 des catégories C

Les 11, 13 et 17 juillet 2017 s'est tenue la CAPL de révision d'évaluation 2017.

Sur cette campagne d'évaluation :

- 1342 agents ont été évalués (dont 14 à l'échelon terminal)
- il y a eu 54 refus d'entretien (dont 1 en échelon terminal)
- il y a eu 2 mentions d'alertes, 3 majorations d'un mois et 1 majoration de 2 mois.

Sur 54 recours hiérarchiques, 38 ont fait l'objet d'un recours en CAPL.

Il faut souligner que sur la DRFIP, aucune valorisation n'est octroyée au niveau du recours hiérarchique.

La CAPL disposait en réserve de :

- **27 réductions d'1 mois R1**
- **4 réductions de 2 mois R2**

A l'issue de la CAPL, ont été octroyées :

- **14 réductions d'1 mois**
- **4 réductions de 2 mois**

Il reste donc 13 mois en réserve (R1) dont les agents ne bénéficieront pas.

Pour cette CAP, il y a eu 21 recours portant à la fois sur l'appréciation générale et la réduction d'ancienneté, 12 recours portant uniquement sur la réduction d'ancienneté et 5 recours portant uniquement sur l'appréciation.

En définitive, 9 demandes de modifications de l'appréciation générale ont été partiellement acceptées, 5 ont été totalement accordées.

2 agents seulement ont bénéficié de l'avancement d'une croix dans leur tableau synoptique.

Le président de la CAPL a expliqué en ouverture que les chefs de services évaluateurs pour la catégorie C n'utilisaient pas la totalité des bonifications dont ils disposaient. Cela laisse à penser que pour une partie de la hiérarchie, le cadre C ne mérite pas d'être valorisé !

Le président a précisé que l'état d'esprit de cette CAPL était ouvert, l'objectif étant de doter le maximum de dossiers, la limite étant de rester crédible et compréhensible.

Au cours des débats, la délégation FO a demandé, lors de l'étude d'un dossier d'une collègue postulant sur la liste d'aptitude de C en B, que les termes élogieux figurant dans le compte-rendu d'entretien soient reportés dans l'appréciation générale.

A cette requête, le Président a répondu : « que le compte-rendu est indissociable de l'appréciation générale. A chaque étude de dossier, les qualités professionnelles avérées seront retenues, qu'elles figurent dans le compte-rendu professionnel ou dans l'appréciation générale ».

Le Président nous a garanti que le fait que les tous les termes élogieux ne soient pas repris dans l'appréciation générale ne porte pas préjudice aux agents postulant de C en B.

Liminaire lue en ouverture de CAPL par la délégation FO-DGFIP

« Monsieur le Président,

Nous ne pouvons commencer cette CAPL sans dénoncer les 120.000 suppressions d'emploi programmées, la réinstauration du jour de carence, le gel des salaires et des promotions que le nouveau gouvernement vient d'annoncer pour les fonctionnaires.

Force est de constater que la pénurie d'effectifs est criante puisque depuis 2002 notre administration a vu ses effectifs réduits de plus de 30.000 agents. Ces suppressions représentent 60 % de l'ensemble de celles de la Fonction Publique d'Etat.

Dans ce contexte de suppressions d'emploi, de restructurations, de fusions et d'aggravation des conditions de travail, les objectifs fixés par la hiérarchie ne sont pas toujours réalistes et compatibles avec les moyens existants

Pour **F.O.-DGFIP**, La gestion par la performance n'est pas adaptée au service public.

Dans la mesure où les suppressions d'emploi successives ont fini par retirer toutes marges de manœuvre en terme d'organisation du travail, évaluer les agents et surtout les valoriser par rapport à la réalisation d'objectifs et l'obtention de résultats ne peut que relever de l'arbitraire.

Comment, en effet expliquer à un collaborateur qui n'a pas démerité par rapport à l'année précédente qu'il n'est pas possible de le valoriser à nouveau, car il faut en valoriser d'autre ?

Pour **F.O.-DGFIP**, les résultats sont collectifs et les objectifs ne peuvent être atteints qu'avec l'implication de toute une équipe. Il n'est donc pas nécessaire pour pouvoir satisfaire la totalité des agents de s'entêter à les mettre en concurrence. Il s'agit de valoriser l'évolution de l'agent.

F.O.-DGFIP réaffirme que l'amélioration des conditions de travail commence tout d'abord par l'arrêt des suppressions d'emplois, l'arrêt des restructurations et la mise en adéquation des missions et des moyens.

Avec l'application du PPCR et du RIFSEEP, l'évaluation va se transformée en salaire au mérite.

Après le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 qui a modifié les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État en supprimant l'évaluation-notation-avancement, système imparfait qui était déjà fortement critiqué par Force Ouvrière, on nous annonce aujourd'hui, que l'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par l'article 148 de la loi de finances pour 2016 a instauré dans la Fonction Publique un cadencement unique d'avancement d'échelon, entraînant de fait la suppression de l'attribution des réductions-majorsations d'ancienneté à partir de l'évaluation 2018 (gestion 2017) pour les catégories C.

Par conséquent, c'est la dernière CAPL de recours qui pourra attribuer une réduction d'ancienneté aux agents ayant saisi la CAPL.

Cette réduction d'ancienneté même si elle apparaît dérisoire au vu de l'investissement des agents et de leur professionnalisme, s'apparente quand même à une reconnaissance et à un bénéfice salarial. En moyenne sur une carrière, ces bonifications font gagner un ou deux échelons, soit plusieurs points d'indice, ce qui représente un gain de rémunération non négligeable.

F.O.-DGFIP réaffirme que la procédure de recours en révision d'évaluation est un véritable parcours du combattant. Le préalable du recours hiérarchique, dont l'absence rend tout recours en CAPL irrecevable, complique en effet la démarche.

F.O.-DGFIP revendique la suppression de ce préalable.

De plus, le délai de contestation du compte-rendu d'entretien professionnel est de 15 jours. Ce délai ne suffit pas pour pouvoir prendre conseil auprès d'un élu en cap ou tout simplement réfléchir et rédiger son recours. Par ailleurs, le délai de saisine de la CAPL et de la CAPN est raccourci en contradiction avec le statut général.

Pour **F.O. DGFIP**, les contraintes ministérielles, directionnelles et locales font de cette opération une parodie d'évaluation.

Avant de d'entamer l'étude des demandes de recours des collègues, **FO.DGFIP** rappelle le rôle de la parité administrative. Elle ne peut être juge et partie. Elle doit étudier les demandes des agents au regard des seuls éléments contenus dans le dossier.

La délégation **F.O. DGFIP**, demande à la parité administrative d'étudier avec bienveillance les dossiers de recours et d'utiliser la totalité des réserves de mois, sachant que tout ce qui ne sera pas distribué sera perdu pour les collègues.