



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 2018
des catégories C**

Le 9 juillet 2018 s'est tenue la CAPL de révision d'évaluation 2018.

Sur cette campagne d'évaluation :

-**1282** agents ont été évalués

-il y a eu **40** refus d'entretien

Sur **19** recours hiérarchiques, **9** ont fait l'objet d'un recours en CAPL.

Pour cette CAPL, il y a eu :

- **1** recours portant sur les résultats professionnels, l'avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur et l'appréciation générale
- 1** recours portant sur les résultats professionnels, l'avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur, l'appréciation générale et le tableau synoptique
- 1** recours portant sur les acquis de l'expérience professionnelle, l'appréciation générale et le tableau synoptique
- 1** recours portant sur l'appréciation générale et l'avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur
- 1** recours portant sur l'avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur et le tableau synoptique
- 3** recours portant sur les résultats professionnels et l'appréciation générale
- 1** recours portant sur le tableau synoptique et l'appréciation générale

En définitive, 2 agents n'ont rien obtenu, 6 agents ont obtenu une modification partielle et 1 agent a obtenu satisfaction totale.

Le président de la CAPL a expliqué en ouverture qu'il était très difficile pour la CAPL d'évaluer les qualités professionnelles des agents et qu'elle n'était pas là pour réécrire la fiche d'évaluation mais pour rectifier les erreurs manifestes ! ? ...

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

Monsieur le Président,

Nous ne pouvons commencer cette CAPL sans dénoncer les mesures drastiques prises par le gouvernement :

- suppression de 120 000 postes à l'échéance de 2022
- gel du point d'indice
- rétablissement du jour de carence
- suppression du plan de qualification ministérielle
- augmentation de la CSG sans compensation pérenne au-delà de 2019 pour les fonctionnaires suite à la diminution des cotisations sociales pour le secteur privé.

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.

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.

Pour en venir au sujet de cette CAPL, cette année, l'évaluation a évolué, mais pas dans le bon sens pour les agents !

Ces changements sont à mettre en lien avec les réformes PPCR (Parcours Professionnel Carrière Rémunération), qui prévoit entre autres, la destruction des statuts des 3 fonctions publiques et le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de l'Expertise, et de l'Engagement Professionnel) qui dénature le régime indemnitaire.

En effet, il n'y a plus de bonification d'ancienneté car tous les agents sont soumis au « **cadencement unique** », prévu par le PPCR, qui supprime toutes les bonifications statutaires dans les passages d'échelon.

Il n'y a donc plus aucune valorisation, ni réduction, ni majoration : les agents A, B et C sont évalués par la seule mention REF, par référence au statut.

La campagne d'Entretien Professionnel s'est donc concentrée sur l'appréciation générale et les croix du tableau synoptique.

Selon la note locale DRFIP75 du 23/01/2018, « **Le rôle du tableau synoptique pour apprécier la valeur professionnelle des agents est renforcé, tant pour les sélections par liste d'aptitude avec le calcul d'une valeur chiffrée à partir d'une cotation des items, que pour les tableaux d'avancement** ».

Dans un avenir très proche, une partie des primes refondues dans le RIFSEEP serait versée en fonction de l'appréciation et du tableau synoptique pour instaurer le **salaire au mérite** (décret RIFSEEP du 20/05/2014 n° 2014-513). L'application du RIFSEEP à la DGFIP « sera réexaminée le 31/12/2019 » pour application en 2020 évidemment... (Ulysse du 05/12/2017).

En 2018, deux nouvelles sous-rubriques ont été créées dans la rubrique « carrière » pour recueillir l'avis du chef de service évaluateur pour les tableaux d'avancement et pour la liste d'aptitude !

Pour le tableau d'avancement : la direction introduit « l'avis du chef de service sur l'accès au grade supérieur pour les agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion interne » .

Le chef de service évaluateur a donc émis un avis circonstancié et motivé sur l'accès de l'agent au grade supérieur. Par ailleurs, il faut préciser qu'un avis favorable n'entraîne pas automatiquement l'inscription au tableau d'avancement. En effet, les inscriptions sont effectuées après avis de la CAPN compétente dans la limite des possibilités de promotions résultant de l'application d'un taux fixé par arrêté ministériel.

Les appréciations littérales sont donc prises en compte pour l'inscription sur le tableau d'avancement, la note locale du 23/01/2018 précise que « *des réserves ou critiques récurrentes dans l'appréciation générale conduiront à écarter les agents du dispositif concerné* ».

Pour la liste d'aptitude : depuis cette année, les croix du tableau synoptique reçoivent une cotation chiffrée pour les 4 premiers items !!! C'est l'apparition d'un nouvel élément de sélection !

Pour avoir des chances d'être retenu, il faudra avoir un maximum de croix dans « excellent » pour avoir une cotation élevée.

En plus de la cotation chiffrée, l'avis de l'évaluateur est obligatoire dans une nouvelle rubrique en « *valeur 1 : aptitude non acquise* », « *valeur 2 : aptitude en cours d'acquisition* » et « *valeur 3 : aptitude confirmée* » (p11 du Livret de l'entretien professionnel du 04/01/2018).

De ce fait, pour être retenu sur liste d'aptitude, il est indispensable d'être noté en valeur 3 « aptitude confirmée ».

En conclusion, il s'agit bien d'écarter les agents des promotions, de toutes les façons possibles !

La moindre réserve dans les avis, les appréciations et sur le tableau synoptique va avoir des conséquences immédiates sur le tableau d'avancement, sur la liste d'aptitude et sur la feuille de paye en 2020 !

De plus **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, à nouveau, 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 d'entamer l'étude des demandes de recours des 9 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.

La délégation **F.O.-DGFIP**

Martine MINIOU, Sonia MARIE-SAINTE