



## CGT FINANCES PUBLIQUES De la GIRONDE

[cgt.dr33@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.dr33@dgfip.finances.gouv.fr)

24, rue François de Sourdis  
33060 Bordeaux cedex  
☎ / fax 05 56 90 76 93

1<sup>o</sup> étage, Tour A Cité administrative  
Boîte 85  
33090 Bordeaux cedex  
☎ 05 56 24 81 52 Fax 05 56 24 86 34

### COMPTE RENDU CAPL A du 30/06/2014

Demandes de Recours

### « EVALUATION PROFESSIONNELLE 2014 (année de gestion 2013) »

La CGT a lu une déclaration liminaire qui est jointe en annexe

Cette CAPL est la seconde commission de recours relative aux nouvelles procédures d'évaluation. 5 dossiers ont été examinés (contre 7 en 2013).

#### CONTINGENT

- agents en échelon variable
  - 110 réductions de 1 mois possibles, 108 attribuées reste à attribuer : 2.
  - 43 réductions de 2 mois possibles, 42 attribuées reste à attribuer : 1
- agents en échelon terminal
  - 49 valorisation de 1 mois possibles, 47 attribuées reste à attribuer : 2
  - 21 valorisation de 2 mois possibles, 20 attribuées reste à attribuer : 1

Nombre de recours préalables à l'autorité hiérarchique : 9

Suites : 6 rejets totaux, 2 rejets partiels, 1 admission totale

Nombre d'entretiens accordés par l'autorité hiérarchique : 0

\*\*\*

En réponse à la lecture de notre déclaration liminaire, la Direction a précisé qu'aucune réserve n'a été faite pour l'Autorité Hiérarchique afin de tout conserver pour la CAPL.

Sur les 5 dossiers examinés :

- 2 ont obtenu totalement satisfaction : 1 mois et 2 mois de réduction.  
Vote pour des OS.
- 2 ont obtenu partiellement satisfaction : 1 mois et 1 mois mais maintien du CREP.  
Vote contre des OS.
- 1 rejet total  
Vote contre des OS.

\*\*\*

Nous attirons tout spécialement l'attention des collègues de veiller à la cohérence qui doit exister entre les appréciations littérales, le tableau synoptique et la réduction accordée ou pas. En cas de discordance, ne pas hésiter à saisir l'autorité hiérarchique et à faire appel en CAPL.

Nous invitons les collègues à ne pas se laisser décourager par la lourdeur de la nouvelle procédure et à aller jusqu'à son terme (Recours Autorité hiérarchique puis CAP Locale et CAP Nationale).

Les élus CGT sont à votre disposition pour vous accompagner dans votre démarche.

Les élus CGT en CAPL A.  
Aurélie FERNANDEZ  
Yves SANCHEZ



## CGT FINANCES PUBLIQUES De la GIRONDE

[cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr)

24, rue François de Sourdis  
33060 Bordeaux cedex  
☎ / fax 05 56 90 76 93

1<sup>o</sup> étage, Tour A Cité administrative  
Boite 85  
33090 Bordeaux cedex  
☎ 05 56 24 81 52 Fax 05 56 24 86 34

### **CATEGORIE A - CAPL DE RECOURS du 30 JUIN 2014 DECLARATION LIMINAIRE**

Le développement exponentiel du stress, des maladies professionnelles, des dépressions, des suicides est devenu, ces dernières années, un problème majeur engendré par cette politique dite de modernisation de l'action publique dans laquelle les réformes s'empilent : RGPP, MAP, démarche stratégique, fusion DGI/DGCP, réforme des territoires, SIP/CDIF...et où la logique demeure la même : moins de service public, moins de fonctionnaires, plus de polyvalence et de mobilité, plus d'arbitraire dans la gestion des personnels et moins de droits.

La souffrance au travail fait des ravages. La DGFIP n'y échappe pas.

En même temps que notre administration est restructurée, il faut aussi restructurer les agents: c'est le rôle de l'évaluation individuelle. Le collectif disparaît, l'agent est rendu individuellement responsable de son travail, du fonctionnement de son service, de la DGFIP .

L'objectif est de conduire les agents à ne concevoir le travail que par l'exécution des consignes sans réflexion d'ensemble sur le fonctionnement de leur service, de la DGFIP, du service public.

Il devient même responsable de son évolution de carrière, de sa rémunération, de sa mobilité.

La particularité de l'évaluation individuelle annuelle est qu'elle est pensée, réfléchie, codifiée. Sous couvert de transparence, de convivialité, elle accompagne et sert une politique décidée plus haut.

Dans le processus de l'entretien d'évaluation, l'agent subit une succession de phases dont la majeure partie lui échappe. Le tout est encadré par «l'autorité hiérarchique» qui surveille,

décide et peut intervenir comme bon lui semble .

Les réunions d'harmonisation auxquelles les évaluateurs sont amenés à participer dénaturent l'évaluation: les dossiers font l'objet d'un 1<sup>er</sup> arbitrage avant même l'ouverture de la campagne.

L'introduction d'un premier niveau d'appel, sous la coupe de l'autorité hiérarchique, renforce le caporalisme, complique la procédure et tente de contourner les CAPL. Tous les pans de la vie des agents : avancement, promotion, formation, mutation et pouvoir d'achat passent sous la tutelle de la direction.

L'introduction du recours hiérarchique obligatoire n'apporte aucun droit de plus. Il complexifie la procédure. Dans le recours hiérarchique, l'agent est face à la hiérarchie, c'est-à-dire hors d'une intervention des représentants syndicaux.

En complexifiant la procédure, la DGFIP fait en sorte de dissuader les agents de faire appel aux représentants des personnels qu'il a élus en CAPL.

La DGFIP entretient volontairement cette complexité et met en péril l'accès au recours et la reconnaissance des qualités professionnelles de chaque agent.

**Pour la CGT, le recours en CAPL constitue la phase principale et « naturelle » de la procédure.**

**Elle seule permet une vraie expression de l'agent, un temps où il reprend la main, accompagné par les représentants des personnels qu'il a choisis.**

Nous sommes réunis aujourd'hui pour la tenue des CAPL de « recours » suite aux entretiens professionnels 2014, gestion 2013.

5 dossiers sont à l'examen.

Est-ce à dire pour autant que les agents sont satisfaits de leur évaluation? Rien n'est moins sûr.

A l'examen du tableau que vous avez transmis à notre demande, nous constatons que 9 agents auraient formulé un recours auprès de l'Autorité Hiérarchique et 3 seulement ont obtenu une suite favorable totale ou partielle.

Ainsi, 4 inspecteurs n'ont pas donné suite devant cette commission.

Probablement découragés par la longueur et les lourdeurs de la procédure, ils n'ont pas poursuivi. L'évaluation professionnelle échappe donc totalement aux agents, et les Directions, dont la DRFIP Gironde, se garde bien de les encourager à poursuivre devant la Commission administrative paritaire locale.

Nous regrettons le refus de la Direction de nous communiquer la liste nominative des recours devant l'Autorité Hiérarchique. En

effet nous considérons que ces recours relèvent aussi de la procédure générale d'appel. Nous nous estimons donc bafoués en tant que représentants du personnel.

Si, comme le clame cette direction, sa volonté est de favoriser un véritable dialogue social de qualité, le rôle de l'autorité hiérarchique ne serait limité qu'à régulariser les vices de formes ou anomalies constatées et non à statuer au lieu et place de la Capl.

Mais cela a été dit avant ... !

**Le principe annoncé de la nouvelle procédure est de valoriser 70 % des agents.**

**Or cette procédure continue ses ravages puisque le nombre de dossiers examinés en CAPL est passé de 10 en 2012, soit avant l'instauration du recours préalable, à 7 en 2013 et 3 ou 4 en 2014.**

**Nul ne peut croire que ces 4 dossiers sont représentatifs des 30% d'agents n'ayant obtenu aucune réduction ou valorisation.**