

A l'ordre du jour de la séance du 04 octobre 2022

▶ CAPL de révision de l'évaluation des inspecteurs

CAPL de révision de l'évaluation des inspecteurs

La CAPL de révision de l'évaluation des Inspecteurs A s'est réunie le 04 octobre 2022. Il y a eu 6 recours hiérarchiques, 2 sont allés jusque devant la CAPL.

La CAPL est une instance paritaire qui réunit les représentants de l'Administration (Directeur de la DNEF, les AFIP et l'AFIPA de la 1ere Division) et les représentants du personnel : 1 pour Solidaires FIP et 3 pour la CGT FIP + 1 expert.

Suite a notre déclaration liminaire OS (la notre est en ligne sur notre site et en piece jointe), le Directeur a répondu sur certains points. **Ainsi, sans surprise de notre part, le Directeur de la DNEF nous a fait une présentation idyllique de la loi pour la transformation de la fonction publique dans la droite ligne de la communication gouvernementale qui annonce la fin des CAPL.**

Le Directeur de la DNEF a également souhaité que les élections professionnelles du 01/12/2022 au 08/12/2022 puissent connaitre une forte participation et **que le résultat qui en découle soit représentatif des revendications des agents... On n'aurait pas dit mieux !!!**

Les deux dossiers présentés en CAPL, ont été défendus par les élus de la CGT FIP.

Sur le premier dossier, la parité administrative a accepté les modifications proposées par les élus CGT FIP et a reconnu une certaine maladresse dans la rédaction de certaines appréciations figurant dans le CREP.

Sur le second dossier, les discussions avec la parité administrative ont très rapidement dévié sur des points non soulevés soit dans le recours de l'agent soit dans la réponse du chef de service à ce recours, les affirmations de la parité administrative n'étant appuyées par aucun fait tangible. Par ailleurs, nous avons constaté qu'il existait trop de différences entre l'évaluation de l'agent et le rapport de l'évaluateur suite à appel, donnant l'impression qu'on ne parle pas du même collègue. Nous dénonçons également le fait que la procédure de recours sur la gestion 2021 fasse état d'événements survenus en 2017, 2018 ou en 2019.

Dans ce dossier, la Direction a validé sans aucune réserve les inexactitudes énoncées par le chef de service évaluateur mais également le fait que l'autorité hiérarchique était partie prenante de l'évaluation de l'agent.

La progression du tableau synoptique vers l'excellence reste un point d'achoppement.

Puis un débat philosophique s'est engagé sur la notion d' excellent indiquée dans le tableau synoptique. Pour un membre de la partie administrative, personne n'est excellent par nature , s'incluant lui-même dans cette affirmation...

Nous avons toujours dénoncé le caractère infantilisant du tableau synoptique mais l'idée vient de la DGFIP... et surtout le tableau synoptique devient un élément important dans le déroulement de carrière des agents. Ainsi en matière de liste

d'aptitude une cotation est établie a partir des croix figurant sur le tableau synoptique.

Fin de l'histoire, grace a la loi de prétendue transformation de la fonction publique cette est la dernière. A compter de 2023, il n'y aura plus de CAP Locales.

La déclinaison de cette loi de transformation au ministere des finances, et donc a la DGFIP, est un profond recul en matiere de droits et garanties des agents. Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) renforcent l'importance du contenu de l'évaluation pour :

- o les regles de promotion par liste d'aptitude
- o le conditionnement de l'inscription sur les tableaux d'avancement a l'obtention a minima d'un nombre obligatoire de croix positionnées en tres bon dans le tableau synoptique
- o la candidature aux postes au choix, dont le nombre se multiplie
- o l'affectation sur présentation de CV en lieu et place de l'affectation a l'ancienneté dans les directions locales
- o et a terme pour ne pas voir sa rémunération baisser dans le cadre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel).

En conséquence le Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) devient le pilier de tout le déroulement de carriere des agents.

La fin des CAP locales nous laisse un sentiment mitigé d'un coté les agents vont perdre une voie de recours, et c'est intolérable, mais de l'autre le fonctionnement des CAP en local a été une catastrophe dans la mesure ou dans leur role de Président de la CAP, les Directeurs locaux ont été

incapables de prendre un peu de hauteur de vue sur les dossiers.

Questions diverses

3 agents administratifs postulent en liste d'aptitude pour devenir B et 15 contrôleurs pour devenir A.

Le recrutement d'un contractuel pour le bureau de 3/4/5^{ème} Division est en voie de finalisation.

Un agent PACTE va être recruté pour le secrétariat du Directeur mais également pour des tâches ponctuelles en prévision du déménagement vers Romainville.

Le Directeur de le DNEF nous a informés que faute de personnel, il n'est pas en mesure de proposer le poste d'assistant de prévention à un agent à temps plein.



Retrouvez l'info en live de

<http://www.dgfip.cgt.fr/a40/>



CGTDNEF



CGT_DNEF