

RÉUNION AVEC M. LANDOUR SOUS DIRECTEUR RH

Lors de la 3^e session de recours en évaluation, l'ensemble des élu.e.s en CAPN B a quitté la séance suite à de trop nombreux désaccords avec la parité administrative sur l'approche des dossiers. L'intersyndicale a donc demandé à s'entretenir avec le sous-directeur RH.

Nous avons été reçus le mercredi 29 novembre 2023.

En préambule, la CGT Finances Publiques a déploré le passage plus que laborieux de l'évaluation professionnelle sur Estève. Ce déploiement, qui s'ajoute à la mise en place de la loi de Transformation de La Fonction Publiques, met un terme aux CAP organisées au niveau local, compétence transférée au niveau national.

La CGT Finances Publiques a dénoncé la refonte de ce système de notation, où le supérieur direct, dès lors qu'il est au moins cadre A, devient l'évaluateur et où le N+2 joue désormais le rôle de l'autorité hiérarchique.

La CGT Finances Publiques a dénoncé également les consignes données aux directions concernant l'évaluation des agents de la DGFIP qui serait de trop bonne qualité vis-à-vis des autres administrations. Ces consignes se traduisant bien souvent par la baisse des items dans le tableau synoptique.

Le sous-directeur nous a affirmé que suite à la Loi de transformation de la fonction Publique, la DGFIP n'a pas eu le choix que d'opérer ses changements dans le système d'évaluation. Il affirme que selon lui, le mode N+1/ N+ 2 est fondamentalement la bonne formule, car l'inspecteur N+1 est le plus proche de son agent au quotidien et le plus à même à l'évaluer.

Concernant la fin des CAP locales et les recours en national, il indique qu'il s'agit là d'une décision du législateur.

Pour la CGT Finances Publiques, le bon schéma de l'évaluation était celui qui existait jusqu'en 2018, c'est à dire, le N+2 en évaluateur, un recours de 1^{er} niveau en CAP Locale, puis un recours de second niveau en CAP Nationale. Loin de privilégier une évaluation de proximité, comme l'affirme la Direction Générale, cette nouveauté introduit bien au contraire une notion de subjectivité, dans un système de notation déjà arbitraire et ne reposant sur aucun critère précis. Tout en restant objectif, il est souvent compliqué pour un chef de service de désavouer son cadre A lors du recours devant l'autorité hiérarchique.

Alors que le CREP régit maintenant l'ensemble de la carrière des agents, cette diminution des profils croix, plus ou moins appliquée selon les notateurs, constitue un nouveau risque pour la carrière des agents, puisque les tableaux d'avancement, ainsi que certaines promotions et mutations, dépendent de l'évaluation.

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

Pour la CGT Finances Publiques, les notations doivent être le reflet de l'investissement des collègues dans un contexte de suppressions d'emplois depuis plus de 20 ans et de restructurations incessantes.

De même si nous pouvons entendre qu'en matière de connaissances et compétences professionnelles il existe des attentes différentes entre un cadre C et un cadre B, nous ne pouvons le comprendre lorsqu'il s'agit du sens du service public. En effet, nous vous rappelons que dans nos services, nous pallions souvent l'absence d'un cadre B par l'apport d'un cadre C. D'ailleurs, vous le reconnaissez vous-même à demi-mot en publiant chaque année une instruction sur l'évaluation professionnelle commune aux deux catégories.

Nous ne voulons plus que cette Cap soit un exercice quantitatif où la parité administrative serait contrainte par une grille d'analyse, sans devoir dépasser un certain seuil de modification. Si les 3/4 des dossiers méritent d'être réévalués alors qu'ils le soient.

Sur les consignes qui auraient été passées par la DG concernant la dégradation des tableaux synoptiques, le sous-directeur réfute cette information. Il admet, cependant qu'il y ait pu avoir de mauvaises interprétations de l'instruction cette année. Il indique que s'il y avait eu des consignes de données aux directions, le quota de dossiers « bougés » serait sensiblement le même dans toutes les catégories. Or, ce n'est pas le cas, en témoignent les taux de suites favorables aux recours : jusqu'à présent 32 % chez les B, contre 40 % chez les A. Il précise que la DG fera un bilan de cette campagne d'évaluation et qu'un retour sera fait aux directions locales.

La CGT Finances Publiques indique que l'ajout ou la suppression d'un mot dans une appréciation générale n'est pas grand-chose pour l'administration alors que ceci peut apporter beaucoup à l'agent.

La parité administrative doit prendre ses propres décisions en toute objectivité en tenant compte également des conditions d'exercice de nos missions dans les services de la DGFIP.

La CGT Finances Publiques a dénoncé le manque de hauteur de vue de la part de la parité administrative, et des maladresses commises dans les formules employées à l'égard de certains collègues. La CGT Finances Publiques demande plus de bienveillance dans la lecture des dossiers.

Sur la lecture des dossiers, le sous-directeur indique que le recours est un acte grave, qu'il qualifie de sérieux dans la vie professionnelle d'un agent. Il précise que l'évaluation doit être juste et sincère.

L'évaluateur doit pouvoir dire à l'agent ce qu'il pense de son travail dans le respect de l'être humain. Il ajoute qu'aucun propos discriminatoire n'a sa place dans une évaluation professionnelle et que ce n'est pas en rabaisant un agent qu'on obtient une prise de conscience.

Le sous-directeur indique que la bienveillance doit venir des deux côtés (parité administrative/ parité syndicale), que présider une CAP est difficile, que c'est une lourde responsabilité et des mots maladroits peuvent parfois nous échapper. Il y a eu des maladresses il l'entend mais ceci devrait être corrigé lors des prochaines sessions.

Par ailleurs, il reconnaît qu'il fallait sans doute pour certains dossiers arrondir les angles et ne pas s'arc-bouter sur des refus de modification littérale.

La CGT Finances Publiques a dénoncé un temps de préparation trop restreint, ne permettant pas aux élu.e.s de préparer correctement l'ensemble des dossiers. Nous avons également demandé la prise en compte et un temps d'analyse par la parité administrative des pièces complémentaires apportées par les élu.e.s en cours de CAP.

Le sous-directeur en convient mais n'a pas d'autre solution à proposer sans modifier le calendrier des CAPN. Il indique que l'exercice est très lourd pour les représentants syndicaux mais également pour les bureaux de gestion. Il précise par ailleurs le fait que cette année des recours 2023 vont être étudiés en 2024 et selon lui, cela est problématique de finir l'évaluation en N+1.

Concernant l'apport des pièces complémentaires, il entend qu'on puisse obtenir des documents de dernière minute et demandera désormais au président de réserver les dossiers pour lesquels des pièces auraient été apportées en séance.

Pour conclure, le sous-directeur indique se rapprocher du président de séance pour lui passer un message de bienveillance et d'écoute et précise à nouveau qu'il n'y a pas de limitation de rectifications demandées, même concernant des rectifications assez basiques en précisant qu'il ne faut pas s'arc-bouter si un agent veut qu'on modifie un mot.

Il admet que les conditions de travail sont parfois difficiles pour les agents de la DGFIP et il sait pouvoir compter sur l'investissement de chacun pour assurer le bon fonctionnement de nos missions.

La CGT Finances publiques rappelle qu'elle défendra chaque dossier, en prenant le temps nécessaire, afin que les droits des agents soient respectés.

Pour conclure, nous espérons que cet échange permettra de redonner du sens au dialogue social et qu'une nouvelle approche sera faite par la parité administrative afin d'avoir un véritable débat constructif.

Dans ces conditions, les élu.e.s de la CGT Finances Publiques accompagnées des autres organisations syndicales participeront aux prochaines CAP de recours en évaluation pour la catégorie B.