



## Syndicat constructif et représentatif

### Sommaire :

- Page 1 :**  
Edito - Où trouver des milliards ?
- Page 2 :**  
Entretien d'évaluation : bilan des recours hiérarchiques déconcentrés



## Où trouver des milliards ?

**Ce n'est pas le titre d'une émission de divertissement d'une chaîne populaire, mais bien le défi d'un gouvernement confronté aux choix politiques de ses prédécesseurs.**

Demander des efforts à tous, y compris aux plus fragiles, alors que des mesures généreuses ont été accordées à certains parmi les moins fragiles sans contreparties réelles ni effets de « ruissellement » constatés. Voilà la « non-alternative » qui nous est aujourd'hui imposée !

S'agissant du train de vie de l'État – et donc du quotidien des agents – un nouveau tour de vis budgétaire se profile. Et la DGFiP, dans tout cela ? Même au plus haut niveau, il est désormais reconnu qu'elle ne peut plus, à elle seule, absorber les suppressions d'emplois de la fonction publique de l'État.

La nouvelle revue des missions est donc engagée.

Conserver toutes les missions, comme tout le monde s'accorde à le souhaiter, sans diminuer les moyens humains qui leur sont alloués, suppose nécessairement un effort en matière d'efficacité.

Dans la droite ligne du dernier COM (Cadre d'Objectifs et de Moyens), 30 critères d'efficacité – 3 par mission pour les 10 grandes missions de la DGFiP – ont été ou seront déployés d'ici 2027. Objectif affiché : comparer le coût d'exercice de chaque mission entre les directions selon un tableau de classement.

Comparer, pour quoi faire ? Simplement comparer ?

**Pour la CFTC DGFiP, la transformation de l'action publique ne saurait se résumer à une logique purement comptable ou gestionnaire.**

Si les outils de comparaison entre directions peuvent, à première vue, sembler neutres, leur finalité pose question.

**La CFTC DGFiP s'oppose à toute utilisation de ces indicateurs d'efficacité comme levier pour justifier :**

- des regroupements territoriaux de missions, voire des fusions partielles ou totales de directions ;
- d'un exercice supradirectionnel de certaines missions, relocalisées dans des structures interrégionales ;
- ou encore de l'extension du périmètre d'intervention de la DGFiP à des missions relevant d'autres ministères, sous couvert d'un redéploiement fictif des emplois.

Derrière une apparente recherche d'efficacité, c'est bien le risque d'un démantèlement progressif de nos implantations, d'un éloignement du service public pour les usagers, et d'une pression accrue sur les agents que nous dénonçons.

**La CFTC DGFiP restera donc vigilante et fermement opposée à toute dérive qui utiliserait ces comparaisons pour alimenter des suppressions d'emplois ou affaiblir nos missions.**

(Source : instruction SPIB-1A n°2025/04/1372 ayant pour objet «Déploiement d'outils de mesure de l'efficacité»)

### Contact :

**Syndicat National CFTC  
Finances Publiques**

**Adresse :**

Bâtiment Condorcet –  
6 Rue Louise WEISS –  
75013 Paris

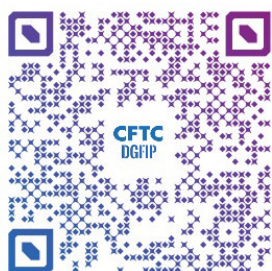
**Courriel :**

syndicat-national@cftc-  
dgfip.fr

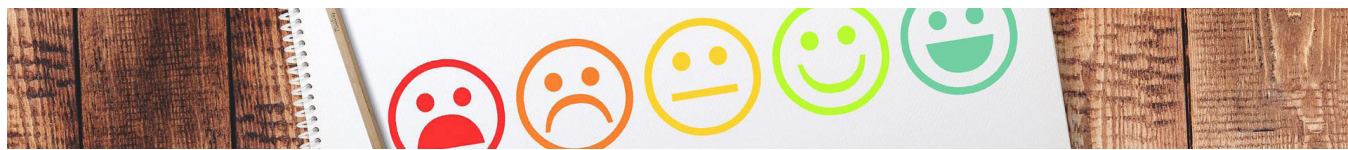
**Site internet :**

<https://www.cftc-dgfip.fr>

**S'inscrire à la liste de  
diffusion :**



# Entretien d'évaluation : bilan des recours hiérarchiques déconcentrés



Depuis 2019, avec la suppression des CAPL, l'autorité hiérarchique a pris une place prépondérante dans le cadre des entretiens d'évaluation.

« Prépondérante » est encore un euphémisme : elle est devenue quasiment le seul recours réellement accessible aux agents. En effet, les CAPN, selon les mots mêmes de l'administration, ne traitent plus que les erreurs manifestes. Pour tout le reste, l'administration se déclare désormais « incompétente ».

**Mais alors, que s'est-il passé depuis la fin des CAPL ?**

Les CAPL permettaient de traiter l'essentiel des dossiers localement, avec une vue d'ensemble sur les services du département. Elles jouaient un rôle d'ajustement entre des notateurs trop bienveillants et d'autres, plus rigides. Elles évitaient aux agents de devoir monter en CAPN, car très peu de dossiers y parvenaient.

Oui mais voilà, **les CAPL prenaient du temps**, et avec l'arrivée des lignes directrices de gestion (LDG), elles ont disparu.

Alors l'administration qui ne manque jamais d'imagination a inventé le recours hiérarchique, et finalement cela fonctionnait à peu près tant que ce recours se faisait au niveau des directions départementales.

Mais là encore, pas question de perdre du temps. Dans la logique du fameux « **Qui mieux que le chef de service pour évaluer ses agents ?** », l'administration a décidé que le recours pouvait être assuré par le N+2... c'est-à-dire le chef de service lui-même, lorsque le N+1 est l'encadrant direct de l'agent.

Oui mais voilà, problème : **le N+1 et le N+2 préparent souvent les entretiens ensemble**, et donc se contredisent rarement - question de cohésion d'équipe. Résultat : l'ouverture au dialogue est extrêmement limitée.

La CFTC DGFIP, qui accompagne depuis longtemps de nombreux agents lors des recours, **fait un constat alarmant** : lorsque le recours est instruit par un N+2 appartenant au même service, les arguments - pourtant légitimes - des agents sont ignorés. L'affaire est souvent jugée d'avance. Il arrive même qu'on entende en ouverture d'entretien : « **Je ne changerai pas d'avis** ».

Ce manque total d'écoute est bien différent des recours instruits par des N+2 en direction, où le dialogue reste possible.

Ce fonctionnement engendre **un profond mal-être** chez les agents, qui ne voient d'autre issue que la mutation pour fuir un service où ils ne trouvent **ni reconnaissance, ni écoute**, et subissent au contraire **une chape de plomb hiérarchique**.

Et quand la CAPN est elle aussi fermée à tout dialogue - sous prétexte qu'il ne faut pas créer un appel d'air - on se retrouve avec **deux traitements différents pour des dossiers équivalents**, selon qui instruit le recours. Inacceptable.

## **Les revendications de la CFTC DGFIP**

La CFTC DGFIP demande :

- que les recours hiérarchiques soient à nouveau instruits par des encadrants extérieurs au service concerné ;
- à défaut, qu'une véritable formation sur le rôle du recours soit dispensée aux encadrants, formation qui met l'accent sur la hauteur de vue nécessaire à cette mission.

## **Ce que devient l'entretien professionnel à la DGFIP**

Aujourd'hui, on constate trop souvent :

- un **notateur mal formé**,
- une **note rédigée sans recul ni vision globale**,
- des entretiens parfois mal préparés, voire inexistantes,
- et une **communication déficiente**.

En quelques années, l'entretien professionnel est devenu un **exercice biaisé**, où l'agent est souvent **dévalorisé sans possibilité réelle de recours**.

## **La CFTC vous accompagne**

Pour la CFTC DGFIP, **l'entretien d'évaluation est un moment crucial**, qui doit **se préparer en amont**. Le réseau des militants locaux **CFTC DGFIP est à vos côtés** pour vous accompagner dans cette démarche.