

Objet : CAP de recours en évaluation

Madame la Présidente,

Je vous avouerai que l'introduction de cette DL a été remaniée à maintes reprises pour tenter de suivre l'actualité rebondissante. A cette heure, nous ne sommes pas certains d'être encore au fait des événements qui se sont peut-être produits ces 30 dernières minutes.

Cette CAP s'ouvre dans un climat d'incertitude politique d'un degré encore rarement atteint sous la V^e République. Pour autant, la politique budgétaire reste au cœur des préoccupations, et une fois encore, il s'agit de résoudre la quadrature du cercle. Pour la **CFTC**, il ne s'agit pas de nier l'existence d'un déficit public, mais de peser pour une répartition équitable des efforts. C'est dans cet esprit que nous avons appelé, en intersyndicale, à manifester les 18 septembre et 2 octobre derniers pour porter nos exigences de justice sociale, environnementale et fiscale dans la construction du budget 2026.

Au lendemain de ces deux journées de mobilisation des travailleurs du privé et du public, nous attendons un budget qui réponde aux attentes des citoyens. Il est indispensable, selon nous, de remettre à plat les propositions formulées en juillet dernier par le précédent Premier ministre. Si la suppression de deux jours fériés semble s'éloigner, d'autres mesures restent préoccupantes : augmentation des jours de carence, doublement des franchises médicales, gel des salaires... Et pour la DGFIP, une fois encore, le spectre des suppressions d'emplois.

Car nous le savons tous autour de cette table : la rigueur budgétaire se traduit toujours, pour les agents de la DGFIP, par des postes supprimés et des conditions de travail dégradées. Mais rassurons-nous, la DGFIP a trouvé la parade : faire disparaître les chaises vides d'un coup de baguette magique pour masquer la réalité d'une attractivité en berne et d'emplois budgétés mais non pourvus. On saupoudre le tout d'un peu d'efficience, et le tour est joué.

Derrière cette façade, pourtant, se cache la souffrance des agents. Les signaux d'alerte ne sont plus faibles. Les recours en évaluation professionnelle en sont une illustration. Il est temps d'écouter et d'entendre les agents qui, dans cette instance, expriment leur malaise, leur mal-être.

Après trois années d'accompagnement, nous constatons que ces recours traduisent des tensions croissantes dans les services. Les entretiens d'évaluation deviennent des foyers de crispation, révélant un profond sentiment d'incompréhension. Le CREP des A est devenu un enjeu de carrière majeur, exacerbé par le recrutement au choix en local. Les agents traquent, à juste titre, le moindre mot susceptible de compromettre leur mobilité et leur promotion.

C'est pourquoi notre alliance réaffirme son opposition à la généralisation du recrutement au choix en local pour les inspecteurs. Ce dispositif, présenté comme un levier d'attractivité, introduit en réalité davantage d'opacité et d'inégalités dans les parcours professionnels. Il fragilise les règles de gestion nationales, renforce les logiques de réseau et expose les agents à des critères de sélection peu transparents. Nous refusons que la mobilité et l'évolution de carrière reposent sur des pratiques locales non encadrées, au détriment de l'équité et de la lisibilité des parcours. Nous revendiquons un cadre national clair, garant d'une gestion juste et transparente pour tous.

Nos cadres supérieurs – au sens DGFIP – ne sont pas en reste. Leur mode de recrutement, également au choix, soulève de nombreuses interrogations. En pratique, il accentue les déséquilibres territoriaux et renforce les logiques de cooptation sur les postes à enjeux dans certaines directions. Cette gestion localisée exclut toute vision nationale cohérente et pénalise les cadres implantés dans des directions où l'offre de postes attractifs est plus limitée. Le principal biais réside dans la restriction des perspectives d'évolution pour ces collègues, enfermés dans des parcours contraints. Par ailleurs, des bilans devaient être présentés pour évaluer ce dispositif ; force est de constater qu'ils n'ont jamais été produits. Cette absence de transparence alimente le sentiment d'injustice et fragilise la confiance des agents dans les mécanismes de gestion des ressources humaines.

Dans le même esprit, qu'en est-il de notre proposition de porter à quatre ans, au lieu de trois aujourd'hui, la durée du premier détachement sur un emploi hors échelle ? Cette mesure permettrait à un agent de conserver l'indice de rémunération attaché au poste pour le calcul de sa retraite, s'il choisit de surcoter après l'avoir quitté. En maintenant le délai à trois ans, vous obligez nos collègues à se repositionner sur un tel poste, alors qu'ils sont soumis au choix. Dans le cas contraire, c'est une baisse de rémunération qui les attend, pouvant aller jusqu'à 300 points d'indice. Cette perspective n'est pas de nature à encourager les cadres à s'engager dans ces fonctions.

Nous constatons également une augmentation préoccupante des sollicitations adressées à notre alliance par des collègues en situation de handicap. Ces agents, confrontés à des difficultés spécifiques, nous font part de leur désarroi face à une évaluation professionnelle qui exige d'eux qu'ils soient au même niveau que tous les autres, sans prise en compte réelle de leurs particularités ni des aménagements nécessaires. Trop souvent, ils renoncent à engager un recours, non pas par manque de légitimité, mais parce que la démarche est épuisante, chronophage et perçue comme vaine.

Cette posture revient à nier leur réalité, à refuser leur inclusion, et à les pousser progressivement vers la sortie de leur service. L'évaluation professionnelle ne peut ignorer les parcours singuliers, les efforts supplémentaires, ni les obstacles quotidiens que rencontrent ces agents. L'inclusion ne se décrète pas, elle se construit dans les actes, les pratiques et l'attention portée à chacun. Et alors que la DGFIP élabore son plan d'action en faveur du handicap, elle devra impérativement prendre en compte cette situation.

Nous avons été sollicités par de nombreux cadres qui constatent que leur aptitude à exercer des fonctions de niveau supérieur n'est plus reconnue. Ces situations concernent principalement des collègues restés dans le même service, mais ayant changé d'évaluateur en 2024. Les justifications avancées laissent parfois entrevoir une volonté implicite de les pousser à demander une mutation. Notre alliance dénonce fermement ces incitations déguisées, dont l'effet est toujours le même : la démotivation. Que devient l'expertise acquise, pourtant précieuse dans des services souvent fragilisés par le turn-over, notamment en région parisienne ? Pour notre alliance, il ne faudrait pas que le CREP devienne un support discriminant pour les cadres seniors. Certes, un fonctionnaire ne peut pas être poussé vers la sortie, mais un CREP en net recul par rapport aux années antérieures renvoie l'idée qu'ils ne sont plus une force pour la DGFIP — alors que l'expertise qu'ils ont acquise en est une. Nous avons combattu la proposition de la DGFIP visant à instaurer un délai de séjour maximal pour certains métiers, et ce n'est certainement pas pour voir les agents incités à partir sur la base d'un CREP défavorable.

L'évaluation est ainsi devenue, pour certains, un outil subjectif, loin de garantir impartialité et neutralité. Trop d'agents, convaincus que les dés sont pipés, renoncent même à faire des recours. Les résultats des CAP antérieures ne peuvent que leur donner raison.

Le courage managérial ne consiste pas à dégrader un profil sans alerte préalable, ni à inscrire dans un CREP des appréciations violentes et irréversibles. Il consiste à accompagner les agents avec bienveillance, à leur offrir des perspectives, à reconnaître leurs acquis. Or, l'état des effectifs ne permet plus aux managers de dégager le temps nécessaire à cet accompagnement. Et même les managers bienveillants sont parfois déconsidérés.

La DGFIP doit redonner visibilité et lisibilité aux parcours de ses agents, du C à l'AFIPA. Elle doit reconnaître la valeur professionnelle autrement que par un CREP figé. Pour l'alliance **CFDT-CFTC**, seule une véritable reconnaissance des acquis de l'expérience via un bilan de compétences permet une évaluation juste et motivante.

Concernant cette CAP, nous espérons sincèrement qu'elle jouera pleinement son rôle et qu'elle sera totalement indépendante des décisions des directions locales. Il en va de la confiance des agents dans leur employeur.

Enfin, nous souhaitons attirer l'attention de cette CAP sur une situation injuste qui touche les inspectrices et inspecteurs en fin de carrière : l'incompatibilité entre la demande de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge et la promotion IDIV à titre personnel. Cette promotion, bien qu'imparfaite, permet un taux de remplacement légèrement plus favorable au moment du départ à la retraite. Or, les collègues qui souhaitent prolonger leur activité ne peuvent pas y prétendre, faute de pouvoir certifier un départ en retraite dans l'année à venir comme l'exige la note de campagne.

Pour ceux dont la prolongation est refusée, les conséquences sont rudes : ils partent à la retraite sans bénéficier de cette promotion. Fermement opposée au recul de l'âge légal à la retraite, notre alliance refuse que ces collègues, par leurs choix individuels, soient pénalisés doublement. Nous avons soulevé ce point directement auprès de la Directrice générale lors du CSAR du 7 juillet dernier, afin qu'une solution équitable soit trouvée. Il est essentiel de concilier l'ensemble des droits des agents et d'élaborer un calendrier qui ne lèse personne.

Je vous remercie

Les représentants de l'alliance **CFDT-CFTC**,
Karine ROUSSEAU et Nathalie QUERSIN
Experte : Eloïse LAFORCE