

GROUPE DE TRAVAIL

20 MARS 2024

FICHE

RECOURS EN EVALUATION 2023

PERSONNELS DES CATÉGORIES A+, A, B ET C

Les lignes directrices de gestion (LDG) placent l'évaluation professionnelle au centre de la politique RH de la DGFiP. C'est dans ce cadre que le SRH a souhaité repositionner cet exercice en tant que véritable outil d'évolution dans le parcours de carrière des agents.

Malgré une forte mobilisation des équipes RH en termes d'accompagnement du changement, le contexte évolutif de 2023 (nouveau système d'information, recours au niveau national, etc.) a mis en lumière la nécessité d'ajustements identifiés à l'occasion des recours.

1. Les éléments de contexte

La réforme mise en place s'inscrit dans une volonté de professionnaliser et de moderniser de l'exercice de l'évaluation professionnelle :

- en se dotant d'un outil dédié à l'évaluation, à dimension interministérielle, permettant d'intégrer l'ensemble des populations titulaires et contractuels de la DGFiP, toutes catégories confondues ; les fonctionnalités relatives au module recours proposées dans ESTEVE ont nécessité une adaptation du circuit de procédure afin de respecter le cadre réglementaire et ont suscité de nombreuses questions dans la gestion des délais des recours et de son suivi dans ESTEVE par les différents acteurs ;
- en déployant deux nouveaux modèles de CREP (un pour les agents de la catégorie A et un pour les agents de catégories B et C) avec une attention particulière pour le modèle des agents de catégorie A, encadrant ou non encadrant, valorisant leurs compétences managériales à travers le tableau reprenant les principaux items des modèles managériaux ;
- en repositionnant l'évaluateur et l'autorité hiérarchique au plus près de l'agent évalué ;
- en formant l'ensemble des évaluateurs de la DGFiP au cadre rénové de l'évaluation professionnelle, rappelant à cette occasion que cet acte managérial fort, construit sur la base d'un discours sincère et d'une pratique managériale globale d'accompagnement des agents au quotidien. Il est rappelé que lors du déploiement d'ESTEVE et du nouveau CREP, plusieurs webinaires ont été organisés visant à former les utilisateurs et

évaluateurs. Cette formation a ensuite été déclinée au sein de chaque département via le réseau des DDG ;

- des CAP désormais positionnées au seul niveau national, générant une adaptation du circuit de transmission des dossiers aux bureaux de l'administration centrale en charge de l'organisation ;

2. La campagne de recours 2023 en quelques chiffres

- Pour la catégorie A :

Campagne 2022

	Recours AH	Recours CAP
Population évaluée	26 844	
Nombre de recours	193	104
% recours	0,7 %	0,4 %
Modifications	120	70
% Modifications	62,2 %	67,3 %

Campagne 2023

	Recours AH	Recours CAP
Population évaluée	27 570	
Nombre de recours	376	165
% recours	1,36 %	0,6 %
Modifications	267	59
% Modifications	71 %	36 %

- Pour la catégorie B (CAP de octobre à décembre, CAP balai en janvier)

Campagne 2022

	Recours AH	Recours CAP
Population évaluée	34 587	
Nombre de recours	295	116
% recours	0,85 %	0,34 %
Modifications	207	86
% Modifications	70,2 %	74,1 %

Campagne 2023

	Recours AH	Recours CAP
Population évaluée	34 424	
Nombre de recours	443	198
% recours	1,29 %	0,57 %
Modifications	274	81
% Modifications	61,8 %	40,9 %

- Pour la catégorie C (CAP de septembre à décembre, CAP balai en janvier)

Campagne 2022

	Recours AH	Recours CAP
Population évaluée	22 472	
Nombre de recours	197	73
% recours	0,87 %	0,32 %
Modifications	130	52
% Modifications	66 %	71,2 %

Campagne 2023

	Recours AH	Recours CAP
Population évaluée	21 363	
Nombre de recours	296	108
% recours	1,39 %	0,51 %
Modifications	172	43
% Modifications	58,1 %	39,8 %

Le nombre de recours devant l'AH en hausse sensible pour toutes les catégories traduit une appropriation hétérogène des nouvelles rubriques du CREP (nombreux recours sur le tableau des compétences managériales pour les agents de catégorie A et sur le tableau synoptique pour les agents de catégorie B et C).

Le taux de satisfaction au stade du recours l'AH (totale ou partielle) en 2023 a évolué de manière contrastée en fonction des catégories (évolution de 10 points pour les A/A+, diminution de 8 points pour les B/C).

Le taux de recours AH se poursuivant devant la CAP évolue également de manière différenciée selon les catégories : en baisse sensible pour les A (- 10 pts), en légère augmentation pour les B (+ 6 pts), stable pour les C. Ces disparités rendent difficile l'appréciation globale du rôle de médiateur de l'AH dans la résolution des recours à son niveau.

Enfin, le nombre de recours devant la CAP est en forte hausse par rapport à l'année passée. Cette évolution peut notamment s'expliquer par :

- les modifications apportées dans les supports de compte-rendus d'entretien professionnel (ex : échéance attachée à un objectif, introduction d'un tableau de compétences managériales en lien avec le modèle managérial dans les CREP des A+ et A, disparition du choix « en cours d'acquisition » dans la rubrique « aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur » pour les catégories B et C et « de niveau supérieur » pour la catégorie A) ;
- ou encore la possibilité pour les agents de contester l'ensemble des rubriques du CREP a augmenté les motifs de recours possibles (objectifs, visa de l'autorité hiérarchique).

3. Les actions menées pour la campagne de recours 2024 (gestion 2023)

Un plan d'accompagnement de l'ensemble des acteurs de la chaîne d'évaluation a été mis en place afin de prévenir les écueils identifiés par les bureaux de gestion lors de la campagne 2023 :

- pour les GRH : animation de webinaires auprès de chaque DDG, pour le lancement de la campagne d'évaluation 2024 (du 23 au 25 janvier) et de recours (du 18 au 22 mars). Ces webinaires sont l'occasion d'échanges nourris et constructifs sur l'organisation de la campagne, et permettent une présentation des enseignements tirés des premières CAP nationales ;
- pour les évaluateurs et autorités hiérarchiques : création d'un support pédagogique pour les évaluateurs (rappel du contexte RH évolutif, présentation des attendus en termes de pratique managériale et des conseils de rédaction) ;
- pour l'ensemble des acteurs de la chaîne d'évaluation : mise à disposition sur les espaces Ulysse et Ulysse cadres dédiés à l'entretien professionnel d'une documentation (notes, guides, pas à pas) tenant compte des enseignements de la campagne 2023 ainsi que d'une documentation technique dédiée à ESTEVE (pas à pas selon les rôles des acteurs dans la chaîne d'évaluation) ;
- animation de la communauté GRH sur le wiFiP Novae.

Les messages forts et les attendus pour la campagne 2024 :

- ✓ faire de l'entretien professionnel un moment réellement privilégié et constructif avec l'agent qui ne doit pas découvrir dans son CREP des propos/sujets non évoqués en entretien et/ou au cours de l'année de gestion faisant l'objet de l'évaluation ;
- ✓ maintenir une rédaction dans un registre uniquement professionnel. Les jugements de valeur n'ont pas leur place dans le CREP : les propos vexatoires ou discriminatoires ont été systématiquement retirés en CAP ;
- ✓ restaurer le rôle de l'AH dans sa fonction de médiateur local et veiller à maintenir une courtoisie professionnelle dans les échanges malgré les différends ;
- ✓ fixer des objectifs et une échéance associée atteignables ;

- ✓ compléter l'ensemble des rubriques du compte-rendu d'entretien en veillant à respecter la spécificité de chaque rubrique ;
- ✓ utiliser les cotations « excellent » et « exceptionnel » avec parcimonie afin de ne pas les vider de leur sens. Il n'existe pas de droit acquis à la reconduction des cotations. Toutefois, une dégradation doit être dûment justifiée par l'évaluateur dans le compte rendu et lors de l'entretien ;
- ✓ harmoniser la valorisation des compétences managériales pour l'ensemble des agents de la catégorie A, tout particulièrement pour les CDL, chefs de mission, rédacteurs, vérificateurs, chefs de projet, etc., qui, bien que non-encadrants, développent des compétences managériales dans l'exercice de leurs métiers : par principe, le tableau des compétences managériales doit être servi (à défaut, la rubrique « observations » doit être renseignée) ;
- ✓ porter une attention particulière s'agissant de la rubrique « Aptitude au grade supérieur » : une grande pédagogie de la part des évaluateurs est attendue en cas de non projection de l'agent. Il est toutefois rappelé que cette rubrique est facultative pour la catégorie A .
- ✓ rappeler l'importance de la fiche préparatoire, garant du principe d'annualité de l'entretien professionnel.