

CGC FINANCES PUBLIQUES

Le syndicat des cadres A

Retour d'expérience sur la campagne d'entretien 2023

La DGFIP a choisi d'utiliser l'évaluation professionnelle comme un levier d'évolution du parcours de carrière des agents.

Le syndicat des cadres A CGC Finances publiques insiste sur l'importance de faire un entretien constructif. Soyez exigeant avec l'évaluateur. Refusez un monologue d'informations descendantes, contraire aux orientations des lignes directrices de gestion.

Il s'agit pour l'administration de moderniser l'évaluation professionnelle en :

- introduisant un outil interministériel, ESTEVE, dédié à l'évaluation pour toutes les catégories de personnel ;
- déployant deux nouveaux modèles de CREP soit un pour les agents de catégorie A (IFIP à AFIPA) et un pour les agents de catégorie B/C. A noter que les cadres A+, à partir du grade AFIP ou AE, ont un modèle différent ;
- rapprochant l'évaluateur et l'autorité hiérarchique (AH) de l'agent évalué.
- formant tous les évaluateurs de la DGFIP, soulignant que l'évaluation est un acte managérial fort basé sur un discours sincère et une pratique managériale d'accompagnement quotidien des agents ;
- Positionnant les CAP au niveau national, nécessitant une adaptation du circuit de transmission des dossiers.

Un bilan des évaluations 2023 (gestion 2022) a été réalisé par l'administration. Les différentes données mettent en évidence :

1 - Une augmentation sans précédent du nombre de recours mais une baisse des modifications suite à ces mêmes recours

a) Une augmentation sans précédent du nombre de recours

Pour les agents de catégorie A :

- 376 recours en 2023 auprès de l'autorité hiérarchique contre 193 en 2022 soit une augmentation de 94,8 %
- 165 recours auprès de la CAPN en 2023 contre 104 en 2022 soit + 58,6 %

Pour les agents de catégorie B :

- 443 recours en 2023 auprès de l'autorité hiérarchique contre 295 en 2022 soit une augmentation de 50 %
- 198 recours auprès de la CAPN en 2023 contre 116 en 2022 soit + 70,6%

Pour les agents de catégorie C

296 recours en 2023 auprès de l'autorité hiérarchique contre 197 en 2022 soit une augmentation de 50,25 %

- 108 recours auprès de la CAP en 2023 contre 73 en 2022 soit + 47,9%

b) mais une baisse des modifications des CREPS suite à ces mêmes recours

Excepté la catégorie A, il est constaté une baisse des modifications des CREPS suite à un recours devant l'autorité hiérarchique.

Catégorie A : 71 % de modifications contre 62,2 % en 2022.

Catégorie B : 61,8 % de modifications contre 70,2 % en 2022.

Catégorie C : 58,1 % de modifications contre 66 % en 2022.

Cette tendance se confirme suite à tous les recours devant la CAP nationale

Catégorie A : 165 recours et 36 % de modifications contre 67,3 % en 2022 ;

Catégorie B : 198 recours et 40,9 % de modifications contre 74,1 % en 2022 ;

Catégorie C : 108 recours et 39,8 % de modifications contre 71,2 % en 2022.

2 - L'analyse et les préconisations de l'administration pour 2024

Le nombre croissant de recours devant l'AH pour toutes les catégories indique une appropriation inégale des nouvelles rubriques du CREP.

Le nombre de recours devant la CAP a fortement augmenté, ce qui peut s'expliquer par les modifications apportées aux supports de compte-rendus d'entretien professionnel et la possibilité pour les agents de contester toutes les rubriques du CREP.

Les messages pour la campagne 2024 mettent l'accent sur l'importance de faire de l'entretien professionnel un moment constructif, de maintenir une rédaction professionnelle dans le CREP, de restaurer le rôle de médiateur de l'autorité hiérarchique, de fixer des objectifs atteignables, d'harmoniser la valorisation des compétences managériales, et de porter une attention particulière à certaines rubriques du CREP.

3 - L'analyse de la CGC

L'entretien professionnel est déterminant et exigeant. Il est essentiel de rappeler aux notateurs que cet exercice est engageant pour l'avenir professionnel des agents. Il devient l'élément central de toute sélection et des mobilités pour les postes au choix.

Le nombre croissant de recours devant l'AH et la CAP pour toutes les catégories et les très nombreux appels que nous avons réceptionnés démontrent une appropriation inégale de la part des évaluateurs et des agents du nouveau modèle de CREP ; mais aussi et surtout des inégalités profondes de traitement, entre directions, entre services d'une même direction et de l'importante subjectivité des entretiens professionnels.

Ce retour d'expérience RETEX valide ce que notre syndicat de cadres A CGC Finances publiques avait identifié, des inégalités de traitement entre directions, entre services d'une même direction, un investissement parfois en retrait des évaluateurs dans cette mission, des rédactions parfois peu personnalisées, encore des évaluations copier N-1-coller N. Nous osons le dire alors même que notre syndicat est composé d'évaluateurs cadres A...

Les enjeux sont multiples :

- la formation des évaluateurs

La CGC renouvelle sa demande de formation des chefs de service dans ce domaine. La formation est trop souvent accompagnée d'un simple briefing ou webinaire annuel. Le CREP ne doit pas être écrit et figé à l'avance. Au contraire il doit être remis à l'agent avant toute validation pour qu'il puisse être réellement cet exercice de dialogue approfondi, privilégié et constructif.

Il apparaît aussi que certains notateurs sont livrés à eux-mêmes, notamment les inspecteurs qui le sont devenus soudainement, sans formation. La rédaction de l'évaluation ne s'improvise pas.

L'exercice est loin d'être homogène. Il n'est pas non plus toujours transparent sur l'emploi de certains mots, leurs formulations, les non-dits... dans certains cas, on élude, ce qui peut porter préjudice à l'agent.

Le syndicat des cadres A CFE-CGC réclame une formation spécifique et dédiée aux multiples enjeux du CREP. La e-formation ou le webinaire ne suffit pas.

- L'articulation problématique de l'évaluateur et du N+1 autorité hiérarchique au sein du même service.

Des chefs de service, qui sont également les autorités hiérarchiques, exercent un contrôle direct sur les évaluateurs avant les entretiens individuels. Cette pratique qui peut partir d'une volonté de cohérence au sein du service, ne facilite pas le rôle de l'autorité hiérarchique.

Comment espérer un jugement impartial du chef de service lorsqu'il a déjà donné des instructions précises aux évaluateurs sur chaque évaluation individuelle ?

Comment assurer une homogénéité des évaluations au niveau national avec autant d'autorités hiérarchiques que de chefs de services. Une limitation du nombre d'autorités hiérarchiques au niveau départemental permettrait d'assurer, en raison d'une hauteur de vue plus générale et large, une meilleure cohérence et homogénéité des notations.

- la présence ou l'absence des fiches préparatoires en cas de mobilité

Trop souvent encore, les fiches préparatoires ne sont pas remises ou sont mal prises en compte, ou pire, n'ont pas été faites. Or son objectif est de garantir à chaque agent une évaluation professionnelle exhaustive et cohérente sur l'année de gestion.

Le syndicat des cadres A CFE-CGC exige la remise systématique et non simplement sur demande de la fiche préparatoire, comme étant un élément substantiel et affiché de validité du CREP. La fiche préparatoire qui porte en général sur plus d'une 8 mois d'activité de l'agent devrait être aussi complète que le CREP pour être pertinente. De plus l'agent devrait pouvoir s'entretenir avec son ancien responsable si nécessaire.

- le problème du changement de grade, de fonction, de la mobilité dans la notation

Pour la CGC, un agent qui fait preuve de mobilité est souvent désavantagé dans son évaluation, passant de sachant à apprentis ! Cela constitue un paradoxe, la mobilité étant un critère de sélection mis en avant par l'administration. La mobilité plébiscitée par l'Administration ne doit pas mettre en péril la carrière des agents !

- Le tableau managérial

Les analyses des CREPS qui nous sont remontés mettent en évidence le grand flou et surtout la méconnaissance et l'incompréhension de tous sur l'utilisation de ce tableau.

Vous n'encadrez pas ou plus? : les changements de méthode de l'administration et les imprécisions sur ce qu'est un cadre à la DGFIP ne doivent pas pénaliser votre carrière. C'est le

potentiel managérial qui doit être apprécié dans l'exercice des missions et le positionnement même si le cadre n'encadre pas ou plus d'agents sur l'année considérée.

L'obligation de ne pas dépasser le nombre de 4 cotations exceptionnelles est incomprise. Pour les items côté «non pertinents» il convient de faire préciser les justifications objectives dans la case «observations».

Il serait également nécessaire de standardiser l'évaluation des compétences managériales au niveau national pour éviter les distorsions entre services.

Il en résulte que l'évaluation professionnelle est un exercice largement perfectible et inabouti.

L'obligation de l'avis du Directeur lors des mobilités des cadres A montre que le CREP ne se suffit pas.

La CGC Finances publiques syndicat des cadres A demande que l'avis du directeur soit intégré à l'entretien professionnel. Cela aurait pour avantage d'avoir une vision assumée de ce que pense le directeur de l'agent, notamment dans le cadre du dispositif de nomination « au choix ». Ce serait rendre efficient l'entretien d'évaluation et lui donner force et constance.

Les recours

Les recours sont peu nombreux car les agents, notamment les cadres A, sont souvent découragés d'entreprendre cette procédure, par la crainte des répercussions sur le déroulement de leur carrière !

Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques, vous informe, sans polémique.

**Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.
Adhérez !**

**Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info**