

LA REFONTE DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE 2023

La direction a souhaité rencontrer les organisations syndicales le 3 mars dernier pour expliquer les nouveautés concernant le système d'évaluation professionnelle pour 2023.

Une nouvelle application ESTEVE a été déployée à la DGFIP après avoir déjà été déployée dans d'autres administrations depuis 2021.

Même si le cadre réglementaire est toujours le même, il fallait *intégrer les changements liés aux LDG (lignes directrices de gestion qui développent le nombre de postes au choix), le modèle managérial et la disparition des CAP locales pour les recours.*

L'encadrant de proximité, ou SHD (Supérieur Hiérarchique Direct), sera le premier maillon de la chaîne RH d'évaluation. C'est celui qui, au quotidien, organise le travail de l'agent et contrôle son activité. Celui-ci peut donc être différent du chef de service.

Les recours se feront toujours auprès de l'AH (autorité hiérarchique), qui sera le N+2 de l'agent et souvent le N+1 du SHD (donc le chef de service souvent). Celui-ci est désormais entièrement dématérialisé via ESTEVE.

Si le nouveau CREP validé par l'autorité hiérarchique ne convient toujours pas, les recours en CAP relèvent désormais de la CAP nationale et se font également par ESTEVE en dématérialisé.

Le service RH a insisté sur le fait qu'il fallait changer « notre » façon de penser l'entretien professionnel, temps fort managérial afin de mettre en valeur l'importance des missions et des objectifs.

Le CREP (compte rendu d'évaluation professionnelle) devra retracer les points forts de l'agent mais aussi ses points de progrès. Les « excellents » devront être distribués avec parcimonie et aucun profil ne plus désormais être excellent en tout. La Direction a expliqué qu'il faut savoir mettre en valeur ce qui est excellent et faire en sorte de montrer les marges de progrès possibles des agents. Il devra donc y avoir une remise en cause des « excellents » dans les profils qui sont dans ce cas.

Les organisations syndicales ont, quant à elles, insisté sur le fait que cela était très malvenu après ce que les agents ont subi avec le NRP et les suppressions d'emploi. De plus, en l'absence de réelle revalorisation salariale, l'évaluation reste le seul moyen aujourd'hui d'être reconnu et valorisé dans son travail.

Dans ESTEVE, il n'y aura pas d'historique des CREP précédents mais seulement la fiche de préparation à l'entretien. Par contre, cette dernière ne sera plus remise à l'agent lors de l'entretien. Les CREP sont désormais disponibles dans SIRHIUS-dossier de l'agent. Ils peuvent vous être demandés par vos évaluateurs pour préparer les entretiens mais il n'est pas obligatoire de les fournir.

Le leitmotiv de cette réunion a été le « courage managérial ».

Les organisations syndicales ont insisté sur le fait que celui-ci ne devait pas se voir que le jour de l'entretien mais tout au long de l'année !

Autre nouveauté : le niveau d'atteinte des objectifs posés en N-1 sera spécifié. (Dépassé, atteint, partiellement atteint, non atteint ou devenu sans objet)

Les règles concernant la fixation des objectifs à venir sont les suivantes :

Ils doivent être limités (2 ou 3 pour les agents C et B / Au max, 5 pour les A en incluant des objectifs collectifs aux objectifs individuels). Ils doivent être clairs, précis et observables. Ils doivent être formulés de manière positive. Ils doivent être adaptés, réalistes, atteignables et sans effet préjudiciable.

La Direction n'a pas insisté sur le contenu du **nouveau CREP concernant les cadres A** et certains A+ (IDIV et IP). En effet, il n'y aura plus de tableau synoptique mais les 4 items seront repris sous forme littérales. **La grande nouveauté concerne l'intégration des compétences managériales** avec 3 items : conception-vision / action / relation. Ces derniers ont chacun 3 sous-catégories. Ce qui nous donne 9 points à évaluer de « excellent » à « non pertinent ». Il ne pourra pas être attribué plus de 4 excellents.

Encore une fois, cela donne le ton : la reconnaissance de la valeur professionnelle sera limitée dès le départ !

Ce CREP intègre le modèle managérial afin de permettre les promotions, les mobilités ... voulues en principe ! Mais force est de constater que les postes au choix se développant, les suppressions de postes ou de structures ne s'arrêtant pas, il y a fort à parier que cela ne servira pas que pour les volontaires.

Cela fait aussi écho au fait que l'interministérialité devient la norme ainsi que la rémunération au mérite pour les administrateurs d'État (réforme de la Haute Fonction Publique). Cela concerne nos AGFIP à ce jour mais qu'en sera t'il dans les années à venir ??

Le volet formation reste toujours important et doit obligatoirement être rempli.

Des informations sur l'utilisation du CPF doivent être données et les formations à envisager peuvent être proposées par l'évaluateur ou l'agent.

La Direction a demandé à l'ensemble des évaluateurs de mettre l'accent sur SEMAFOR car l'agent est désormais responsable de sa formation.

En résumé :

La direction nous a présenté une version idéalisée de ce nouveau dispositif, réduite cependant par rapport à la formation dispensée aux évaluateurs eux-mêmes.

La CFDT y met quelques bémols : si dans l'idéal, cela permet de mettre en lumière certains points intéressants, la réalité sera surtout dépendante de la personnalité des évaluateurs et des autorités hiérarchiques ainsi que des rapports que chaque agent entretient avec eux. Ce qui n'est pas si nouveau finalement ...

La CFDT a toujours soutenu que l'entretien était un temps fort annuel auquel il est conseillé de participer afin de permettre aux éventuels recours d'avoir une chance d'aboutir.

Il doit être un véritable échange sur le travail (outils, flux, répartition, conditions de travail...). Il est conseillé de préparer cet entretien : vous pouvez examiner chaque élément du CREP afin de lister vos arguments qui doivent être factuels.

Le compte-rendu devra refléter cet échange. Le cadre « observations » permet de compléter la version de l'évaluateur.

N'hésitez pas à contacter un représentant CFDT pour en discuter et vous accompagner.

Marie-Laure Gauducheau ou Gaëlle Roy ou cfdt.drifip76@dgifp.finances.gouv.fr