

Objet : Groupe de travail RETEX Campagne de l'évaluation professionnelle

Monsieur,

La campagne de l'évaluation professionnelle 2023 (gestion 2022), et notre alliance ne vous apprendra rien à ce sujet, a été marquée par une triple nouveauté :

- Un nouvel outil interministériel destiné à harmoniser les évaluations au sein des ministères pour favoriser les sélections au niveau des administrateurs de l'État et aider les recruteurs à choisir les postulants à une mobilité externe, outil dont la DGFIP n'a pas la maîtrise des paramètres
- Une nouvelle philosophie visant à repositionner l'encadrement direct ainsi que l'autorité hiérarchique et visant à s'inscrire dans le cadre des Lignes directrices de gestion de la DGFIP,
- Une nouvelle procédure qui réintroduit le recours en CAP nationale mais en supprimant le niveau local d'arbitrage.

Notre alliance, lors des CAP de recours en évaluation, vous a rappelé que le CREP est la colonne vertébrale de la carrière des agents (avancement et promotion), de leur mobilité avec le nombre exponentiel de postes au choix surtout pour les agents de catégorie A et demain, de leur rémunération, n'en doutons pas un instant.

Ainsi, aujourd'hui le CREP, construit subjectivement, devient le seul élément objectif déterminant la carrière d'un agent.

C'est très certainement la raison pour laquelle de nombreux collègues (toutes catégories confondues) ont en masse fait des recours devant la CAP nationale espérant, à tort ou à raison, faire entendre leur désespoir (parce qu'il y en a beaucoup) et leur mécontentement (parce qu'il est aujourd'hui palpable).

C'est dire toute l'attention qu'il convient d'accorder à l'évaluation professionnelle.

Une augmentation des recours auprès de l'AH de 50 % entre 2022 et 2023 pour la catégorie B comme pour les agents C ne peut qu'interpeller et traduit sans aucun doute le manque de préparation des évaluateurs N+1. Ceux-ci n'avaient, pour la grande majorité d'entre eux, jamais rédigé une évaluation professionnelle. Sur ce point, il est incontestable que la DGFIP n'a pas accompagné de manière suffisante les N+1. Prévenus tardivement du nouveau cadre de l'évaluation professionnelle, nombre d'entre eux n'y étaient pas préparés convenablement. Espérons qu'ils l'auront mieux été pour la campagne qui s'achève. Rien n'est moins sûr. Un webinaire pourra-t-il remplacer une réelle formation ? La rédaction d'un CREP nécessite de peser les mots, d'être attentif aux nuances, aux subtilités.

Nous retenons néanmoins, comme nous en avons fait la demande, que la consigne de remplir le tableau des compétences managériales des A quand bien même ils n'auraient pas des missions d'encadrement, a été rappelée aux directions locales. Ce sujet était important au regard des disparités inadmissibles constatées dans les CREP et qui ont nourri de nombreux recours en CAPN A.

Ce qui importe surtout pour la Cfdt et la CFTC c'est que les agents de la DGFIP soient reconnus à leur juste valeur et ne fasse pas les frais d'un quelconque dogmatisme en matière d'évaluation. En effet, pourquoi limiter arbitrairement les croix en exceptionnel à 4 items ? Cela, alors que la DG se félicite d'être l'administration la mieux notée et la plus appréciée par les usagers, qu'elle se félicite de l'excellence de ses résultats ! Elle doit aussi féliciter ceux qui la portent à ces résultats : ses agents en arrêtant de distribuer avec parcimonie les excellents et exceptionnels ! Cette consigne qui descendrait de la DGAFP n'a pas de sens. Ou alors il faudra nous éclairer.

Notre alliance souhaite aussi revenir sur la campagne des recours. La parité administrative a eu un positionnement discutable au regard des attentes des agents. La neutralité et la hauteur de vue qui doivent la caractériser ont manqué.

Il aura fallu que les élus B demandent une audience auprès du sous-directeur pour voir évoluer la situation. Pour les A, la décision pour le moins dogmatique de l'administration de ne pas modifier le profil croix du TCM – par crainte d'ouvrir la voie aux recours pour 2024 ? – a faussé considérablement les débats.

Ces postures ne pourront pas perdurer pour la prochaine campagne de recours. Elles ont été reçues par les agents comme un camouflet et un manque total de reconnaissance de la part de leur chaîne hiérarchique. Le message a été catastrophique.

Nous aurions pu faire le choix lister tous les dysfonctionnements, mais vous les connaissez déjà et un RETEX a pour objet de tirer des enseignements pour l'avenir.

Alors pour faire de l'évaluation professionnelle un outil de motivation et non pas un outil de démotivation, notre alliance aura plusieurs propositions à vous soumettre pour rendre à cet exercice une partie de son objectif :

- Pour les prochains RETEX et pour affiner nos analyses, nous souhaiterions que soient présentées des statistiques par grade pour les A dans la mesure où les doctrines d'emploi sont différentes,
- Reconnaissance des N+1 en tant que managers en leur octroyant notamment les ACF ad hoc,
- Organiser des formations pour les N+1 qui ne prennent pas la forme d'un webinaire mais d'une journée en présentiel,
- Rappeler en début d'entretien les règles des LDG en matière d'avancement de grade et de promotion de corps (cotation des items du tableau synoptique et nécessité de l'absence de réserve dans les évaluations) : trop d'agents ignorent encore les subtilités des LDG et leur impact sur leur carrière,
- Préparation collective des entretiens (quand bien même l'évaluation est individuelle) en cas de multiplicité de strates hiérarchiques pour les services de taille importante, pour être en phase sur les objectifs comme sur les appréciations au sein d'un même service,
- Evolution de la fiche préparatoire et permettre à l'agent d'avoir un entretien avec son ancien responsable si cela s'avère nécessaire pour avoir des éclaircissements sur les points qui y sont mentionnés dans la fiche préparatoire,
- Proposer un entretien dans un lieu qui ne soit pas le bureau du supérieur hiérarchique pour faciliter la fluidité des échanges,
- Délocaliser la CAP (selon des modalités à déterminer) si un membre du bureau de gestion présente un recours et ce, pour éviter tout conflit d'intérêt.

Enfin notre alliance demande la neutralisation des CREP 2023 pour tous les actes de gestion des agents au regard de la disparité de l'appropriation de ce changement de doctrine dans l'élaboration de l'évaluation professionnelle.

Les représentants de l'alliance Cfdt-CFTC