

# CAP NATIONALE CATÉGORIE A



## RÉVISION DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

# LES RECOURS PROGRESSENT L'ÉGALITÉ RÉGRESSE

L'arrivée d'ESTEVE, portant le cadre rénové de l'entretien professionnel, a été concomitante à la mise en place d'une nouvelle philosophie d'évaluation. Le nouveau modèle managérial a vu le jour se traduisant par l'**introduction du Tableau des Compétences Managériales (TCM) pour la catégorie A.**

L'entretien professionnel, « pierre angulaire » des carrières et mobilités, devient donc structurant pour les **promotions, sélections, recrutements** au choix, **mobilités** au sein de la DGFIP ou à l'extérieur (mobilité interministérielle à grande échelle).

**D'où l'importance indéniable du complètement du CREP et du TCM.**

Cependant, entre **incompréhensions** et **mauvaises appropriations**, le manque de repères a conduit à une **très grande hétérogénéité de traitement** dans l'élaboration des évaluations des IFIP, IDIV, IP, AFIPA (voir notre [déclaration liminaire](#)).

Le 4<sup>ème</sup> cycle des CAPN de recours 2023 vient de se terminer ce vendredi 02 février 2024 ! L'accouchement fut long.

**On vous en explique les raisons.**

**NOMBRE DE RECOURS :**  
avec un tableau, c'est plus clair

	Année	Population évaluée	Nombre de recours	Pourcentage de recours	Nombre de modifications	% de modifications
<b>RECOURS AH</b>	2022	26 844	193	0,7 %	120	62,2 %
	2023	27 570	376	1,36 %	267	71 %
<b>RECOURS CAPN</b>	2022	26 844	104	0,4 %	70	67,3 %
	2023	27 570	166	0,6 %	60	36,1 %

Le **nombre de recours des agents** de catégorie A a donc **augmenté** cette année, tant auprès de l'Autorité Hiérarchique qu'en CAPN .

## MAIS POURQUOI ?

### LE CONTEXTE

2023 est la 1<sup>ère</sup> année de la mise en œuvre de la réforme consécutive à l'application de la loi de transformation publique, ayant entraîné la disparition des CAP locales. Les recours d'évaluation/notation sont donc maintenant de l'**unique ressort des CAP nationales, afin que l'ensemble des dossiers reçoivent un traitement homogène.** « *Le dépaysement des recours permettrait de prendre de la hauteur, l'observation des situations d'appliquer le même traitement pour l'ensemble des collègues...* »

**Cet objectif est malheureusement loin d'avoir été atteint !**

Les CAP Locales, pourtant au plus proche des agents et du tissu local, ont disparu, ne laissant substituer que le seul échelon national.

**F.O.-DGFIP dénonce la suppression des deux niveaux de CAP** qui permettaient une véritable seconde lecture des Comptes Rendus d'Évaluation Professionnelle. Ces CAPL établissaient une proximité utile à la résolution de différents non réglés lors du recours devant l'Autorité Hiérarchique (AH).

Cette suppression s'inscrit dans une **logique d'affaiblissement continu du dialogue social et des droits et garanties des agents.** Elle les condamne à entreprendre de longues, complexes et fastidieuses démarches devant une juridiction plutôt que devant les représentants des personnels.

De plus, comme le reconnaît l'administration, la disparition de cet échelon a **accru la charge de travail des services centraux**, malgré le nombre important (71%) de modifications apportées par l'AH.

### LES CHANGEMENTS

➔ Tout d'abord, le **changement de philosophie.** La mise en place du nouveau modèle managérial, issu de la DGAFP, a introduit une **remise en cause des évaluations professionnelles** portées les années antérieures sur les agents.

Car, vous l'aurez noté, le nouvel applicatif ESTEVE propose maintenant pour la catégorie A, le tableau des compétences managériales (TCM), afin de pouvoir « *apprécier et valoriser les compétences managériales développées sur le poste occupé* ».

L'objectif aurait pu être défendable par la DG, si les consignes avaient été appliquées de manière homogène sur l'ensemble des services du territoire. Ce ne fut malheureusement pas le cas.

**F.O.-DGFIP** a soulevé à maintes reprises que l'absence de cadrage, le manque de communication, la non appropriation de ce nouvel outil, la précipitation de la désignation des évaluateurs... ont conduit à une **véritable disparité de traitement entre les agents au plan local.**

En termes de valorisation, nous avons plus souvent assisté à une **volonté manifeste de rabaisser, voir reprendre en mains, des cadres confirmés.**

➔ En outre, la réforme porte aussi sur le **changement des items**, provoquant beaucoup d'incompréhension.

L'ancien tableau synoptique a été remplacé par des appréciations littérales, ne reprenant pas toujours les indications des profils croix.

Pour **F.O.-DGFIP**, même si l'évaluation est un exercice annuel, il est inconcevable que des inspecteurs, IDIV, IP ou AFIPA, **toujours notés excellents**, aient vu la **disparition de cet adjectif** si important pour leur carrière et leur reconnaissance.

Car, pour information, voici le tableau d'équivalence appliqué par les RH :

Tableau synoptique 2022	BON	TRÈS BON	EXCELLENT	
	↓	↓	↓	
Tableau des compétences managériales 2023	À DÉVELOPPER	ASSEZ FORTE	FORTE	EXCEPTIONNEL (au-delà des attentes)

### LA PROCÉDURE

➔ L'exercice d'évaluation commence par l'**Entretien.** Le cadre rénové de l'entretien professionnel établit le principe d'une évaluation soi-disant

sincère et transparente de chaque agent dans un cadre annuel. Le guide de l'évaluation précise que « pour l'agent, l'entretien, pierre angulaire de sa carrière, est un facteur de valorisation professionnelle et individuelle lui permettant de mieux se faire connaître, d'exprimer les difficultés éventuelles qu'il rencontre dans le cadre de son travail, de faire des propositions susceptibles d'entraîner des améliorations et d'exposer ses aspirations professionnelles. Pour l'évaluateur, c'est un acte managérial important lui permettant de mieux connaître ses collaborateurs, de les accompagner dans leur réflexion sur leurs aspirations, sur leur parcours professionnel et d'aborder, dans un dialogue constructif, l'année à venir. »

Or, dans les faits, **F.O.-DGFIP** a démontré le **retour d'un certain caporalisme**, l'entretien d'évaluation s'apparentant **par endroit** à un **véritable règlement de compte** sans sommation et sans justifications.

De plus, de **nombreuses anomalies** ont pu être constatées : absence de fiche de liaisons, case observations non remplies, commentaires déplacés...

➔ En cas de désaccord, l'agent a la possibilité de rédiger un **recours devant l'Autorité Hiérarchique**, et de demander un entretien (au cours duquel il peut être accompagné). Un rapport est alors établi par l'AH.

Mais **F.O.-DGFIP** a très vite mis en avant que la **procédure était, dans certains cas, faussée**. L'AH peut en effet être le chef de service, qui ne désavouera pas son propre adjoint !

De plus, le rapport est en fait souvent rédigé par le notateur, de facto juge et partie !! Bien évidemment, il ne revient donc pas sur ses propres appréciations ou sur le TCM qu'il a lui-même établi !!

Fait aggravant, certains rédacteurs profitent de ce rapport pour faire apparaître de nouveaux griefs, inconnus jusqu'alors, sans que l'agent n'en ait jamais eu connaissance ! Et le vocabulaire employé peut parfois être très violent.

Un véritable règlement de compte à OK Corral !

➔ Les agents peuvent poursuivre par un **recours devant la CAP nationale**.

Mais là, surprise : « La CAP se déclare incompétente à intervenir sur le TCM sans accord des directions locales, sauf en cas d'incohérences, de maladroresses ou d'erreurs manifestes. La CAP N ne se substitue pas à l'échelon local, le TCM devant nourrir l'entretien annuel et ne souhaite en outre pas modifier ce qui n'est pas préjudiciable à l'agent ! ».

Mais dans le contexte du déploiement à grande échelle des postes au choix (51% pour les IFIP et 84 % pour les IDIV), **F.O.-DGFIP rappelle la totale compétence de la CAPN en termes de modification de l'intégralité des CREP et notamment, des TCM.**

Alors, durant ces 4 semaines, **les élus F.O.-DGFIP ont longuement bataillé** sur l'ensemble des dossiers de leurs mandants, afin d'obtenir la prise en compte des demandes.

Alors, certes, **F.O.-DGFIP** a obtenu **72% de modifications apportées aux dossiers que nous avons présentés**. C'est le ratio le plus élevé de toutes les OS.

Ces modifications restent néanmoins encore loin des attentes des agents !

## ANALYSE FO-DGFIP

Pour **F.O.-DGFIP**, ce nouvel environnement de l'évaluation a été comme bien souvent **déployé de manière trop rapide, sans anticipation** et sans réelle prise en compte des conséquences ! Nous avons pu constater **beaucoup d'incompréhension** dans le complètement du tableau des compétences managériales, de **nombreuses disparités** d'un service à l'autre, même similaires, entraînant un **réel manque d'équité de traitement des agents**.

Les objectifs collectifs qui concernent plusieurs collègues mais qui ne figurent que sur le CREP d'un seul sont symptomatiques des dysfonctionnements constatés.

De même, pour les différentes rubriques du CREP, complétées de manière aléatoire en fonction des évaluateurs.

**F.O.-DGFIP rappelle que les entretiens annuels devraient être constructifs et contradictoires**. Sauf que dans les faits, ils peuvent être **parfois très violents**, et s'apparenter à un véritable règlement

de compte. Si des problèmes existent, ils doivent faire l'objet de points d'étapes au cours de l'année, l'entretien pouvant alors en faire le bilan. L'agent ne devrait pas découvrir de reproches lors de l'entretien. **L'accompagnement des agents doit être bienveillant.** Sur ce point, le moment est venu de **passer de la théorie à la pratique !**

Si c'est ça la DGFIP 2.0, rendez-nous l'ancienne !

**F.O.-DGFIP** ne peut que souligner la **démotivation croissante des agents** dont certains craquent littéralement suite à ce traitement. Les **conséquences personnelles, relationnelles, sur le plan de la santé mais aussi sur les collectifs de travail** sont malheureusement indéniables.

**Les agents doivent être entendus ! Cette reconnaissance est pour eux fondamentale,** même en dehors des possibilités de promotion et d'évolution de carrière. C'est juste un **management humain, attentif et bienveillant** qui est demandé. Il est inconcevable que l'on ait besoin de le spécifier !

**F.O.-DGFIP** rappelle que la **procédure de recours est un DROIT des agents.** Cette procédure, comme toute procédure administrative, **doit être basée sur des faits.** Apprécier la valeur professionnelle d'un agent s'accommode mal de tournures excessives de la part de l'ensemble des intervenants.

## LA CAMPAGNE 2024 DE NOTATION VIENT DE S'OUVRIR

**F.O.-DGFIP** sera attentif à ce que les dérives observées cette année ne se reproduisent pas. L'audace sera d'arriver à une réelle appropriation de ce nouvel outil et une application homogène sur l'ensemble des services. L'audace sera que la rédaction

des rapports soit effectuée par le N+1, de manière détachée. L'audace sera que les directions locales prennent leurs responsabilités pour résoudre les problèmes.

**F.O.-DGFIP restera à vos côtés** pour vous accompagner et vous aider dans l'ensemble de vos démarches. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre section locale **F.O.-DGFIP avant l'entretien, avant de signer le CREP en cas de souci et bien entendu après si vous souhaitez faire un recours AH.**

Il est important de le rappeler :



LES DOSSIERS NON PRÉSENTÉS  
PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE  
NE SONT PAS DÉFENDUS !!

**F.O.-DGFIP dénonce le déni de prise de responsabilité concernant les modifications trop rares intervenues sur le tableau des compétences managériales.** Nous rappelons que les contestations sont désormais possibles sur l'intégralité du CREP. La diversion qui consiste à ne pas vouloir contredire le local, sur ce point, est inacceptable !

**F.O.-DGFIP réaffirme donc la totale compétence des CAP nationales sur la totalité des CREP.**

Les cadres A de la DGFIP n'ont pas à payer la note d'un nouvel applicatif interministériel, d'un nouveau formalisme du CREP et d'une nouvelle doctrine managériale fondée sur l'individualisme.

## INDEMNITAIRE, PROMOTIONS, CONDITIONS DE TRAVAIL

 **LA FORCE DU COLLECTIF !** 

**AVEC FO**  **IMPOSONS UNE VRAIE NÉGO**