

CAP NATIONALE CATÉGORIE A



RÉVISION DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

COUP D'ENVOI POUR LES CAPN

Estève (Evolution du Système de Traitement de l'Évaluation dématérialisée), **nouvelle application** destinée à retracer les CREP et les recours potentiels des agents, a vu difficilement le jour à la DGFIP cette année. Pourtant expérimentée dans d'autres administrations, ses premiers pas « financiers » ont été chaotiques, plongeant agents et services RH dans la perplexité voir le désarroi. Annoncée comme pouvant porter de manière dématérialisée l'ensemble des opérations relatives à l'évaluation professionnelle des agents, les **nombreuses restrictions et les dysfonctionnements récurrents** ont obligé le déploiement de solutions palliatives.

L'arrivée de cette application, 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 et il en a découlé 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.**

QUELQUES CHIFFRES :

Les CAP Locales, pourtant au plus proche des agents et du tissu local, ont disparu, ne laissant subsister que le seul échelon national. Ces **CAPN ont commencé le 16 octobre** pour la catégorie A. Elles se poursuivront **jusqu'en décembre 2023**. Car, comme on pouvait s'y attendre, **le nombre de recours a sensiblement augmenté !**

376 recours devant l'AH ont été portés en **2023**, contre **176 en 2022**.

Les Autorités Hiérarchiques ont apporté **71 % de modifications en 2023**, contre **62 % en 2022**.

À ce jour, on dénombre **153 recours de catégorie A en CAPN** (nombre non finalisé du fait de la remontée tardive de nouveaux dossiers).

Ce chiffre est à comparer au cumul du nombre de saisines de **CAPL en 2022, soit 104 dossiers.**

F.O.-DGFIP dénonce la **suppression des deux niveaux de CAP** qui permettait une véritable seconde lecture des Comptes Rendus d'Évaluation Professionnelle.

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.

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.**

L'examen des recours par les CAPN, dans un nouveau format, sera donc l'occasion de préciser les intentions de l'administration et d'affiner les contours de cette nouvelle philosophie de l'évaluation telle qu'elle souhaite la mettre en œuvre.

Les élus **F.O.-DGFIP y siègent activement avec pour seule boussole la défense des intérêts et garanties des agentes et des agents.**



CAPN DE RÉVISION DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DÉCLARATION LIMINAIRE

DÉCLARATION LIMINAIRE

ESTEVE 007

Madame la Présidente,

À ce jour, la Direction Générale des Finances Publiques s'agite.

Alors que la communication officielle tente par tous les moyens de rendre notre administration attractive, la réalité est tout autre.

En effet, les résultats du dernier observatoire interne 2023 sont éloquentes. Ils indiquent une nette dégradation de la situation dans nos services, toutes catégories confondues.

Le constat est lourd. Les agents s'avouent désabusés, fatigués, pessimistes quant à leur avenir. Leur motivation est pour la majorité en baisse... Jamais les indicateurs n'avaient été aussi bas.

Et pire, le sondage réalisé par l'IFOP, sur commande du ministère ne fait que confirmer plus violemment

encore une réalité dénoncée depuis longtemps par les Organisations Syndicales.

Pour un peu, nous aurions pu croire que ces rapports s'inspiraient de nos tracts !

Malheureusement non, car il est bien évident que nous préférierions que les agents évoluent dans une toute autre configuration.

Les cadres A et A+ ne sont pas épargnés, bien au contraire ! Entre stress au travail, perspectives d'avenir obscures et manque de valorisation, le score chez les encadrants n'a jamais été aussi élevé.

La reconnaissance de l'investissement, du travail accompli, dans des conditions toujours plus compliquées est une attente forte des personnels.

Car les conséquences du tassement de la grille indiciaire, de la dégradation de la reconnaissance des

qualifications des 3 catégories A, B et C et la remise en cause du droit à la carrière prolongent les politiques inspirées et suivies depuis des années par tous les « ivres de la jungle » qui sapent progressivement l'attractivité de la fonction publique et la reconnaissance

de l'engagement des fonctionnaires au nom de l'obsession de la réduction de la dépense publique.

Pour un peu, c'est le cas de le dire, on ferait passer cela pour une authentique politique salariale.

F.O.-DGFIP s'inscrit donc dans la revendication de FO Fonction Publique et exige notamment :

- ▶ un réel rattrapage de la perte du pouvoir d'achat par une revalorisation du point d'indice à minima au niveau de l'inflation ;
- ▶ une révision de la grille indiciaire assurant une amplitude de coefficient 6 entre le bas et haut de grille ;
- ▶ l'intégration des primes dans le traitement.

Mais la Direction Générale a elle aussi rendez-vous avec les agents. Car il y a une véritable URGENCE à reconnaître l'engagement des agents. Cela passe par une revalorisation pérenne immédiate de la rémunération pour tous ! Ils n'ont que trop attendu !

Mais cette reconnaissance peut aussi s'exprimer au travers du compte rendu de l'évaluation professionnelle, objet de la CAPN de ce jour.

Un nouvel applicatif, ESTÈVE, a été mis en place. Mais au-delà, c'est surtout une nouvelle philosophie d'évaluation qui a été développée. Le cadre rénové de l'entretien professionnel établit le principe d'une l'évaluation soi-disant sincère et transparente de chaque agent dans un cadre annuel.

Il semblerait cependant que la compréhension de ce message ait été quelque peu dévoyée et dans certains cas, c'est peu de le dire !.

L'introduction du tableau de compétences managériales, nouveauté 2023 destinée à identifier les compétences des cadres A et A+ de la DGFIP en est un exemple frappant ! Le nom même de ce tableau est trompeur. Et chaque notateur a interprété à sa façon ! Et ce malgré les instructions données aux

évaluateurs par votre bureau au printemps 2022, demandant à ces derniers d'avoir une vision « maximaliste » sur le complètement de l'intégralité du tableau synoptique portant sur les compétences managériales.

Votre démarche était confirmée par le guide l'évaluateur qui indique que « *les compétences managériales du cadre A sont fonctions de son positionnement et des différents profils de manager, notamment sur la proximité, transverse ou encore manager de manager selon les cadres.* » De fait, et à l'exception de très rares cas, l'évaluateur doit se prononcer sur l'intégralité des compétences managériales du cadre évalué.

Nous ne pouvons qu'observer un manque d'équité de traitement sur l'ensemble de la population de la catégorie A, pouvant porter gravement préjudice aux agents dans le cadre de leur évolution professionnelle. En effet, à ce jour, 51 % des postes d'IFIP et 84 % de ceux des A+ sont des postes au choix. Vous comprendrez donc l'importance portée par les agents à cette évaluation qui conditionne désormais les carrières, les mobilités et les rémunérations des A/A+.

De plus, certains SHD ont vu dans cette nouvelle procédure l'opportunité d'affirmer leur pouvoir hiérarchique, en faisant parfois preuve d'une violence inouïe, inimaginable il y a encore quelque temps. Le permis de... « détruire » a été délivré à travers un lexique léthal pour l'avenir professionnel très créatif. Dans quel objectif ?

Car les conséquences sont immédiates. Les agents incriminés, sans sommation préalable, ne comprennent pas ce qui leur arrive. Les conséquences sont dramatiques, individuellement, ainsi que pour les collectifs de travail.

Pouvez-vous nous dire combien d'agents ayant effectué un recours ont dû être placé en arrêt maladie suite au choc reçu ? Combien ont dû être par la suite exfiltrés de leur service d'origine au vu de la dégradation de leurs rapports avec leur SHD ? Est-ce vraiment cela, la DGFIP de demain dont on vante les mérites ?

De plus, l'entretien d'évaluation professionnelle est présenté comme un outil de « valorisation » des parcours professionnels, incontournable tout au long de la vie professionnelle de l'agent.

Cela doit être un moment d'échanges productifs, de dialogue. Il est régi par de grands principes. Parmi lesquels figure le respect du calendrier, la cohérence de l'ensemble des rubriques du CREP (tableau synoptique, appréciation générale, résultats professionnels), la rédaction des avis (littéral ou case à cocher)...

Nous constatons qu'il s'apparente désormais à un règlement de compte dont l'issue peut être préjudiciable à un agent, aussi bien dans le déroulement d'une carrière, que lors d'une mobilité.

Ou encore plus grave, entraîner de graves répercussions sur sa santé.

Nous ne doutons pas de l'importance que la nouvelle Cheffe du bureau en charge des A/A+, qui Préside cette CAPN accorde, dès à présent, au dialogue social avec les élus.

Les dossiers évoqués au cours de cette CAPN sont une opportunité afin de mesurer les enjeux et les défis qui s'imposent aujourd'hui aux A/A+.

Au regard de ce constat, vos réponses sont attendues, aussi bien par les cadres qui déposent un recours, que par les élus autour de cette table. Nous ne doutons donc pas de la hauteur que vous saurez prendre sur ces recours au regard des responsabilités qui sont désormais les vôtres.

Votre approche constructive sera aussi un message envoyé envers les élus de cette CAPN qui ont, avant tout et nous insistons sur ce point, des représentants LÉGITIMES du personnel.

S'agissant des A et des A+, vous n'êtes pas sans savoir que les CREP constituent désormais «la pierre angulaire» des carrières, des mobilités et des rémunérations. Si vos décisions engagent l'administra-

tion, elles engageront comme jamais l'avenir des cadres qui déposent aujourd'hui un recours devant cette CAPN. Les enjeux sont importants en termes de reconnaissance mais aussi de promotion, mobilité externe...

Un évaluateur qui décide de briser cette « pierre angulaire » et c'est tous les pans d'un avenir qui s'écroulent ! Nous en sommes là aujourd'hui....

D'une manière générale, les représentants **F.O.-DG-FIP** de la catégorie A, du grade d'inspecteur à celui d'AFIPA, demande que la prochaine campagne portant l'entretien professionnel clarifie les choses et vienne imposer aux directions le complètement exhaustif des neuf items du tableau managérial.

Nous vous rappelons qu'il est illogique que des évaluateurs ne complètent pas intégralement le tableau synoptique portant sur les compétences managériales. Devons-nous en déduire que certains évaluateurs font un « déni de responsabilités » et renvoient cette tâche vers la CAPN ?

Manifestement, et malgré les messages de votre bureau, ces consignes n'ont pas « ruisselé » auprès des évaluateurs. Sur ce point, il vous appartiendra de corriger les carences pédagogiques ...

Cette première CAPN post déploiement d'ESTÉVE inscrira une « jurisprudence » pour l'avenir.

Les réponses que vous apporterez seront primordiales, aussi bien pour l'avenir des cadres dont les dossiers seront évoqués au cours de cette commission, que pour ceux qui la saisiront dans l'avenir.

Au regard des enjeux portés par le CREP sur l'avenir professionnel des A/A+, l'erreur ne sera donc pas permise !

INDEMNITAIRE, PROMOTIONS, CONDITIONS DE TRAVAIL

 
LA FORCE DU COLLECTIF !

AVEC FO 
IMPOSONS UNE VRAIE NÉGO