

ALLEZ, RECOURS !



La campagne d'entretien professionnel 2023 portant sur l'exercice 2022 été la première à être chamboulée concomitamment par deux mesures majeures :

► Des deux niveaux des commissions administratives paritaires locales et nationales (CAPL / CAPN), il n'en reste plus qu'un ! Depuis 2023, la CAP Nationale reste le dernier cadre paritaire permettant aux organisations syndicales de défendre les recours portant sur l'entretien professionnel.

► le déploiement chaotique d'une application unique pour tous les agents de la DGFIP, indépendamment du grade et du statut, puisque l'entretien professionnel est désormais géré dans ESTEVE. Ce « grand tout » est aussi celui de la bascule dans l'interministérialité. Le Service informatique relatif aux Ressources Humaines (CISIRH) tient les rênes de l'applicatif et fait chèrement payer toutes les évolutions demandées par les administrations.

Le 20 mars dernier, les organisations syndicales représentées dans les différentes CAP N ont été conviées à un retour d'expérience sur le nouveau processus d'évaluation professionnelle. Cette réunion était présidée par le Sous-directeur en charge des effectifs, des parcours et des compétences

LA VOLUMÉTRIE DES RECOURS EXPLOSE !

En cette période d'inflation, la DGFIP ne déroge pas à la règle et joue carte sur table dans les fiches communiquées.

Un tableau vaut mieux que bien des explications :

	Millésime	Recours AH	Recours CAP
Catégorie A (26 844 agents)	2022	193	104
	2023	376	165
Catégorie B (34 587 agents)	2022	295	116
	2023	443	198
Catégorie C (22 472 agents)	2022	197	73
	2023	296	108

Pour le coup, la catégorie A se distingue avec la volumétrie la plus importante de recours en 2023 au regard de la population !

Peut-être l'effet papillon, des postes au choix qui sont désormais majoritaires dans tous les grades de la catégorie A de la DGFIP. Ces derniers imposent des CREP optimums et donc des recours !

Si le nombre des recours est en hausse dans tous les corps, le constat est différent du côté des modifications obtenues. Manifestement, la politique du « tour de vis » a été le leitmotiv :

	Millé- sime	Modifications AH	Modifications CAP
A	2022	120	70
	2023	267	59
B	2022	207	86
	2023	274	81
C	2022	130	52
	2023	172	43

Si le nombre des modifications obtenues dans le cadre du recours hiérarchique a sensiblement progressé en catégorie A, il est en proportion nettement moins important dans les catégories B et C.

Comme on peut le constater dans le cadre des recours en CAPN, ce « traitement de faveur » n'a pas empêché les cadres A de saisir la commission compétente afin d'obtenir des modifications des comptes-rendus d'entretien professionnel (CREP).

Puisque le compte-rendu d'entretien professionnel devient la pierre angulaire de la carrière, de la mobilité et demain des rémunérations, autant la polir avec tous les outils possibles pour éviter les « irritants » futurs !

...À PROPOS D'IRRITANTS, F.O.-DGFIP À RAPPELÉ CEUX QUI FÂCHENT !

La baisse du nombre des modifications en 2023 traduit le **déni de prise de responsabilité des différents Présidents de CAPN**. Dans bien des cas, l'argument avancé reposait sur la ritournelle du « *le terrain est le plus compétent pour se prononcer sur la situation.* »

Si à **F.O.-DGFIP** nous savons être bon public, nous tenons à rappeler que le législateur permet dorénavant à l'agent de contester l'intégralité du CREP. De fait, la CAPN est compétente pour corriger le contenu du document litigieux et la parité administrative ne peut invoquer une soi-disante suprématie des compétences du local puisque sa raison d'être est bien, le cas échéant, de le déjuger !

Le positionnement de l'évaluateur et de l'autorité hiérarchique à une nouvelle fois été dénoncé par F.O.-DGFIP. Force est de constater que de nombreux inspecteurs, qui traditionnellement n'évaluaient pas au regard du positionnement qu'ils occupent dans les services, ont été projetés pour la première fois en 2023 dans la fonction d'évaluateur.

Pour la Direction générale, nous nous sommes éloignés des textes par le passé. Il convient donc d'en revenir au texte de la Fonction publique qui impose que l'évaluation soit réalisée par le N+1 et que l'autorité hiérarchique (N+2 de l'agent évalué) soit positionné comme N+1 de l'évaluateur.

ESTEVE ne fait que traduire la réglementation dans le cadre de l'interministérialité. In fine, le service RH local pilote la campagne mais n'intervient pas sur les contenus des CREP.

Pour le coup, **F.O.-DGFIP** a rappelé les limites de ce nouvel exercice :

- ▶ les formations pour beaucoup d'évaluateurs en format webinaire n'ont pas été efficaces, notamment auprès des nouveaux évaluateurs.
- ▶ une surcharge de travail pour les évaluateurs néophytes qui s'ajoutent à la saturation des emplois du temps.
- ▶ un positionnement qui, pour beaucoup d'entre eux, ne vient pas les placer concrètement et quotidiennement sur des missions managériales. **F.O.-DGFIP** précise qu'un cadre A peut très bien travailler tous les jours avec une équipe sans avoir les prérogatives dévolues à un manager au vrai sens du terme.

De plus, les responsables des différentes structures ne sont pas forcément prompts à déléguer des pans entiers du management à des subalternes au motif que ces derniers mènent l'entretien professionnel des agents des catégories B et C. Lorsqu'une réforme à la prétention d'instaurer une nouvelle philosophie, il convient de faire progressivement les choses !

Dès lors, de nombreux agents ont constaté l'inconfort d'évaluateurs qui n'étaient que le « bras armé » de l'autorité hiérarchique. L'absence de pouvoir décisionnel obligeant certains à des allers-retours incessants dans le bureau du supérieur afin de savoir jusqu'où ils pouvaient « lâcher du lest ».

Fort de constat, F.O.-DGFIP dénonce la procédure du recours hiérarchique obligatoire qui est un préalable au recours en CAPN. Nous rappelons que la proximité n'est pas gage de vérité !

OUI, ESTEVE « CAFOUILLE ». NON, ON NE POURRA PAS AMÉLIORER LES CHOSES

C'est avec surprise que nous avons appris l'impossibilité de procéder à un recours hiérarchique dans ESTEVE. Les directions locales lorsqu'elles constatent qu'un agent s'est évertué à en déposer un, procède ensuite à un envoi papier qu'elle annexe dans l'appli.

Le fait est que cette rupture applicative amène à dépasser dans la plupart des cas le délai de 15 jours. Le Président admet l'anomalie et confirme que le délai du recours commencera bien à la réception du message qui invite à compléter la saisine du recours hiérarchique en dehors de l'appli. Cette consigne a-t-elle été donnée à toutes les directions ?

Difficile de le croire car certaines directions proposent ce document uniquement en cas de manque de place dans la partie AH dans ESTEVE.

Ce point est toutefois plutôt contrariant pour une application qui était présentée un an plus tôt comme garante d'une dématérialisation totale et pérenne du processus de l'évaluation professionnelle !

Autre point d'agacement pour **F.O.-DGFIP**, l'effacement des dates lors des différentes étapes du recours qui ne permettent plus de savoir, au terme du recours, si les échéances réglementaires ont été respectées. Là encore, c'est dommage pour une application censée garantir la transcription fidèle de la réglementation.

Bonne nouvelle dans ce paysage, une fiche préparatoire réaménagée est apparue dans ESTEVE en novembre. Si votre précédent supérieur hiérarchique a souligné vos qualités dans cette fiche depuis cette date, vous bénéficierez du nouveau document. Sur ce point, **F.O.-DGFIP** a dénoncé l'absence de ces fiches dans de nombreuses évaluations en 2023, voire un complètement succinct ou assassin qui ne retrace pas l'activité réelle de l'agent.

Si sur le fond du dossier la parité administrative hésite à tordre le bras au local, nous dénonçons

les effets pervers de l'interministérialité qui ne permettent pas toujours de modifier la forme des CREP pour intégrer les spécificités des métiers de la DGFIP.

Toutes les évolutions sont facturées et doivent recueillir les accords des autres ministères. C'est long, coûteux et, au final, une nouvelle fois les agents règlent la facture !

UNE DIRECTION GÉNÉRALE QUI TIEN FERMEMENT LA MAIN DES ÉVALUATEURS

Si les évaluateurs (N+1) sont officiellement à la manœuvre sous la surveillance rapprochée des autorités hiérarchiques (N+2), la Direction générale entend aussi mettre son « grain de sel » dans les CREP.

Pour le coup, elle se positionne en contradiction avec les principes énoncés lors de la campagne, notamment sur la sincérité !

C'est ainsi que la capacité à exercer des fonctions dans le corps supérieur se résume aujourd'hui à une réponse binaire « oui » ou « non » dans les comptes-rendus des cadres B et C. La coche proposant « en cours d'acquisition » n'a pas survécu à la bascule dans ESTEVE. En matière d'approche managériale progressive et mesurée, on a vu mieux !

Cette vision stricte interpelle particulièrement les agents qui ne sont pas dans l'optique d'une promotion à court terme et invite certains à s'autocensurer.

Pour **F.O.-DGFIP**, il est impératif que la notion de « l'acquisition en cours » soit réintroduite dans les CREP afin de retranscrire le fait qu'une promotion doit se mûrir dans le temps.

Cette demande est d'autant plus légitime, que l'argumentaire de la Direction générale sur ce point est particulièrement osé. Selon elle, ce ne sont pas les agents qui sont visés par cette mesure mais les évaluateurs. Elle entend contraindre les intéressés à faire preuve de « courage managérial » afin que les managers « se mouillent » selon les propres termes du Président.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette approche est non seulement abrupte vis-à-vis des agents mais aussi irrespectueuse vis-à-vis des évaluateurs à qui on vient interdire de mesurer leurs positions.

S'agissant des cadres A/A+, le tableau des compétences managériales (TCM), qui est la grande nouveauté du CREP nouvelle mouture, a un peu trop fait parler de lui lors des dernières CAPN.

En admettant au maximum la cotation « exceptionnelle » à 4 items, l'administration retire un pan de liberté notable aux évaluateurs. Pour **F.O.-DGFIP**, si notre administration est reconnue auprès de nos concitoyens pour la qualité et les compétences de ses agents, il n'y a aucune raison de contingenter arbitrairement la cotation « exceptionnelle » en catégorie A.

Une fois encore, l'argumentaire avancé est dogmatique puisque le Président veut en finir avec le fait de « faire croire que tout le monde est formidable ». A **F.O.-DGFIP**, nous maintenons qu'il y a de nombreux agents suffisamment exceptionnels pour servir dans les conditions actuelles !

La catégorie A qui est déjà lourdement impactée par les postes au choix connaît l'impact que peut avoir un CREP dégradé, aussi bien sur une carrière, que sur des mobilités futures. Demain, le compte-rendu et plus particulièrement le TCM pèseront lourdement sur le volet indemnitaire dont la réforme est en discussion auprès du Ministère de la Fonction Publique.

ESQUISSE DE « MEA CULPA » MAIS LA PHILOSOPHIE RESTE !

Si le Président reconnaît que l'exercice a un peu « dérapé » selon lui sur divers aspects, il n'entend pas remettre en cause ESTEVE et la nouvelle philosophie déployée en 2023.

L'administration mise manifestement sur l'usure des agents et affirme au cas d'espèce que « *la pédagogie est l'art de la répétition* ». Puisque le Président pense que « *les choses vont se tasser en 2024* », on ne peut

que vous inviter à le faire mentir en défendant vos droits !

AU FINAL, PETITES AVANCÉES ET BONNES RÉOLUTIONS POUR MIEUX FAIRE AVALER LA COULEUVRE

L'Administration propose d'inviter les évaluateurs à remettre les projets des CREP aux agents avant l'entretien. A ce stade, il ne s'agirait toutefois pas d'une obligation.

Les entretiens pourraient se dérouler à la demande des agents dans un tiers-lieu qui ne soit pas le bureau de l'évaluateur.

L'ENFiP devrait être mise à contribution pour former les futurs évaluateurs au cours de la formation théorique en catégorie A.

Pour le reste, l'administration ressort la rhétorique d'usage avec laquelle elle « habille » l'entretien professionnel : « *un moment privilégié et constructif, restaurer le rôle de l'AH comme médiateur local, harmoniser la valorisation des compétences managériales ...* »

L'administration aura bien mal accompagné les agents face aux évolutions, les directions locales ont du se contenter d'un WEBINAIRE recours début mars et il aura fallu attendre le 16 avril 2024 pour disposer enfin d'un guide des recours. Peut vraiment mieux faire !

F.O.-DGFIP revendique un nouveau système de notation fondé sur la valeur professionnelle de l'agent.

F.O.-DGFIP exige que les CAPN se positionnent dans la plénitude de leurs prérogatives et dénonce fermement les attitudes frileuses qui ont prévalu en 2023.



C'EST
POUR **VOUS**
QU'ON SE BAT !