Groupe de travail « retour d'expérience évaluation professionnelle 2023 »
du 20 mars 2024

Suite à la mise en place de l'application ESTEVE lors de la campagne d'évaluation professionnelle 2023, et les modifications substantielles intervenues sur le CREP, notamment pour la catégorie A, l'administration présente un bilan de cette campagne 2023 et les « messages forts » qu'elle a distillés auprès des évaluateurs et des autorités hiérarchiques pour la campagne 2024.

C'est aussi la première campagne d'évaluation professionnelle qui se déroule dans un cadre institutionnel modifié : plus de CAP locales et une CAP nationale par catégorie (A, B et C).

Il faut au moins reconnaître que, malgré des données chiffrées pas très favorables, l'administration a fait preuve de transparence. Par contre, l'analyse qui en est faite est un peu moins « honnête ».

<u>Une forte augmentation du nombre de recours entre 2022 et 2023</u>

À noter que le taux de refus d'assister à l'entretien professionnel est très faible : 1,15 % pour la catégorie A ; 3,24 % pour la catégorie B ; 2,84 % pour la catégorie C. Le boycott prôné par certains a peu de succès !

Pour toutes les catégories, le nombre de recours devant l'autorité hiérarchique (AH) ou devant la CAPN a fortement progressé :

- catégorie A : + 94,81 % de recours devant l'AH (193 en 2022 contre 376 en 2023) et + 58,65 % de recours en CAP (104 en 2022 contre 165 en 2023) ;

- catégorie B : + 50,17 % de recours devant l'AH (295 en 2022 contre 443 en 2023) et +70,89 % de recours en CAP (116 en 2022 contre 198 en 2023) ;

- catégorie C : + 50,25 % de recours devant l'AH (197 en 2022 contre 296 en 2023) et + 47,94 % de recours en CAP (73 en 2022 contre 108 en 2023).

L'UNSA DGFiP avait, lors du groupe de travail « ESTEVE » de novembre 2022, alerté l'administration sur la possibilité d'une augmentation du nombre des recours. Mais l'administration n'avait rien voulu entendre et calibré le calendrier des CAP en fonction d'une moyenne de recours sur les années précédentes.

La conséquence, un calendrier des CAP de recours sous-calibré :

- 88 dossiers estimés pour la catégorie A mais 165 dans les faits ;
- 115 dossiers estimés pour la catégorie B mais 198 dans les faits ;
- 87 dossiers estimés pour la catégorie C mais 108 dans les faits.

Dans l'ensemble, une baisse du nombre de modifications suite à recours devant l'AH

Mis à part pour la catégorie A, en 2023, le nombre de recours devant l'AH qui ont abouti à une modification a diminué :

- catégorie A : 267 modifications accordées sur 376 recours AH, soit un taux de modifications de 71 % (62,2 % en 2022) ;
- catégorie B : 274 modifications accordées sur 443 recours AH, soit un taux de modifications de 61,8 % (70,2% en 2022) ;
- catégorie C : 172 modifications accordées sur 296 recours AH, soit un taux de modifications de 58,1 % (66 % en 2022).

Le nombre de recours AH ou en CAP est plus faible en nombre en catégorie C, du fait des effectifs (21363 catégorie C ; 34424 catégorie B ; 27570 catégorie A évalués en 2023), mais est le plus important en pourcentage sur la population dans la catégorie (en 2023 : 1,39 % de recours AH en catégorie C ; 1,29 % de recours AH en catégorie B ; 1,36 % de recours AH en catégorie A).

Pour l'administration, l'augmentation du nombre des recours (AH ou CAP) n'est pas dû à un mécontentement supplémentaire des agents, mais à une incompréhension des agents par rapport aux modifications apportées au CREP ou à la possibilité de contester toutes les rubriques du CREP, ce qui n'était pas le cas auparavant.

C'est donc un épiphénomène et tout va rentrer dans l'ordre l'année prochaine !

Pour l'UNSA DGFiP, cette vision est un peu réductrice. Quoiqu'il en soit, le nombre de recours reste très limité. Cela marque plutôt une désaffection à l'encontre de ce dispositif dont les agents n'attendent pas grand-chose.

Une forte baisse du nombre de modifications suite à recours en CAP

La baisse du nombre de modifications accordées suite à recours en CAP varie de 33,2 points pour la catégorie B à respectivement 31,3 points et 31,4 points pour les catégories A et C.

Ainsi, le taux de modifications suite à recours en CAP passe de :

- en catégorie A : de 67,3 % en 2022 à 36 % en 2023, soit une baisse de 46,51 % ;
- en catégorie B : de 74,1 % en 2022 à 40,9 % en 2023, soit une baisse de 44,80 %;
- en catégorie C : de 71,2 % en 2022 à 39,8 % en 2023, soit une baisse de 44,10 %.

Alors qu'en 2022 plus de 7 agents sur 10 obtenaient satisfaction en CAP locales, le passage en CAP nationales fait que désormais moins de 4 agents sur 10 obtiennent satisfaction en 2023.

Cette donnée est significative. Le passage du recours CAP du local au national a entraîné un sérieux tour de vis sur l'acceptation des demandes de modifications des agents. Les directeurs locaux étaient plus facilement enclins à accorder des modifications, même partielles, à des agents qui constituent leur force de travail de proximité.

Cette notion de proximité n'existe plus avec les CAP nationales par catégorie. Désormais, tout est harmonisé, aseptisé, coulé dans un moule dont rien ne doit dépasser. L'humain a perdu ce que la bureaucratie y a gagné.

Cette réflexion est malheureusement étayée par le fait que la baisse du taux de modifications suite à recours AH, qui dépend des décisions du niveau local, reste limitée, voire progresse pour la catégorie A.

Les préconisations pour la campagne 2024

Parmi les « messages forts » portés par l'administration pour la campagne de l'évaluation professionnelle 2024 nous trouvons :

- Faire de l'entretien professionnel un moment privilégié et constructif avec l'agent qui ne doit pas découvrir dans son CREP des propos/sujets non évoqués en entretien et/ou au cours de l'année.

- Maintenir une rédaction dans un registre uniquement professionnel. Les jugements de valeur n'ont pas leur place dans le CREP : les propos vexatoires ou discriminatoires ont été systématiquement retirés en CAP.

- Fixer des objectifs et une échéance associée atteignables.

- Utiliser les cotations « excellent » et « exceptionnel » avec parcimonie afin de ne pas les vider de leur sens. Il n'existe pas de droit acquis à la reconduction des cotations. Toutefois, une dégradation doit être dûment justifiée par l'évaluateur dans le compte-rendu et lors de l'entretien.

Les trois premières recommandations relèvent du bon sens. On se demande d'ailleurs pourquoi il faut les rappeler. Il semble que certains évaluateurs mériteraient des cours de rattrapage en matière de management !

La dernière recommandation est plus problématique. Il y aurait donc trop d'agents « excellents » ou « exceptionnels » à la DGFiP. Où est le problème me direz-vous. C'est plutôt rassurant de constater que les agents de la DGFiP ont de très grandes qualités professionnelles. C'est un marqueur important de reconnaissance que les collègues attendent.

Oui, mais voilà, cela pose un problème pour les promotions internes. Il y a trop de candidats pour un nombre de places très réduit.

Rappelons la règle : c'est le mérite qui dicte sa loi en matière de promotion interne. Pour être inscrit sur la liste, il faut avoir un minimum de 30 points sur les 3 dernières

évaluations. Sachant qu'un « excellent » rapporte 4 points, si un agent s'est vu attribué 4 « excellent », en 2 ans il remplit son quota de 30 points nécessaires.

Alors, avec la situation actuelle, c'est l'embouteillage. En catégorie B, 42 % des agents ont 4 « excellent », soit 14224 agents sur un total de 33868 agents évalués. Le nombre de lauréats de la liste d'aptitude de B en A est de 100 par an !

Dans le cadre d'une sélection au mérite, quand un critère est sur-représenté par rapport aux autres, il perd de sa pertinence et nécessite que l'on se penche sur les autres critères, souvent plus subjectifs, pour sélectionner les plus méritants.

En ce sens, la remarque de l'administration est pertinente mais peut être perçue comme dégradante ou « vexatoire » par les collègues concernés, comme s'ils étaient surévalués et que leur évaluation professionnelle ne reflétait pas leur véritable mérite !

C'est pourquoi l'UNSA DGFiP demande que les différentes aptitudes professionnelles soient évaluées par thématique dans 3 tableaux synoptiques différents. Dans un tel dispositif, il est plus aisé de faire ressortir les agents les plus méritants.