

# Evaluation 2014 : évolutions

Bien que la campagne 2013 de l'entretien professionnel ne soit pas encore totalement terminée, la direction générale a publié une nouvelle instruction pour le lancement de la campagne 2014. Cette nouvelle instruction comporte des modifications par rapport à la précédente.

Si beaucoup peuvent paraître comme des précisions ou de simples ajustements, il s'agit pourtant de changements non négligeables dans un élément de la vie de l'agent qui occupe une place prépondérante dans le déroulement de carrière.

**La CGT Finances Publiques vous présente ces évolutions, ainsi qu'une première analyse de celles-ci. Pour autant, nous restons particulièrement critiques sur la méthode : ce document a été élaboré sans aucune concertation, et il n'est donc pas possible de connaître les raisons de ces modifications. Cela est d'autant plus problématique qu'aucun bilan n'a été mené préalablement sur la mise en place de cette nouvelle procédure.**

La présentation de ces changements vous est faite sur 3 thèmes :

- ▶ Eléments de procédure,
- ▶ Populations,
- ▶ Déroulé de l'entretien, et éléments du compte rendu.

## ● ÉLÉMENTS DE PROCÉDURE

### ▶ Direction de compétence (p 31)

Contrairement aux exercices précédents où la direction compétente était celle d'affectation au 31 décembre N-1, c'est désormais la direction où l'agent est affecté est au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'entretien.

Cela impacte également la détermination de l'évaluateur qui est désormais celui de l'agent au 1<sup>er</sup> janvier.

Pour autant, les agents restent évalués en référence aux grade et échelon détenus au 31 décembre 2013 (p 23), ce qui permet également de les classer en « apportants » et « consommants ».

La DKM nationale reste arrêtée au 31 décembre selon le ratio de 90% de mois à répartir par rapport au nombre d'agents « apportants », auquel on additionne capital mois N-1 non attribué, les majorations d'ancienneté de l'année N-1, et d'où l'on soustrait la réserve nationale. Cette DKM est répartie en fonction des quotas arrêtés (20% d'agents à 2 mois, 50% à 1 mois).

La DKM locale est obtenue par la déclinaison de la DKM nationale en proportion des effectifs à évaluer, ajustée des reliquat non utilisés en N-1 et d'où l'on déduit les réserves locales.

**Les conséquences du changement de la date de référence restent à analyser plus en profondeur. Si les changements de chef de service au 1<sup>er</sup> janvier de l'année sont ainsi mieux pris en compte, il est cependant à redouter que des effets inattendus risquent de se faire jour.**



Montreuil, le 24 janvier 2014

Syndicat national  
CGT Finances Publiques  
Case 450 ou 451 •

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

- [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)
- Courriels : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)
- [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr) • Tél : 01.55.82.80.80
- Fax : 01.48.70.71.63

**Concernant les reliquats non-utilisés, la CGT Finances Publiques juge inacceptable de voir des réductions d'ancienneté ne pas être utilisées. Si une part peut s'expliquer par un trop faible nombre de recours en CAP, il n'est pas normal que cette réserve ne soit pas consommées alors que des recours ont été insatisfaits. Plus problématique encore, le fait que les directions locales n'attribuent pas les DKM en totalité : on retrouve là une logique de thésaurisation qui n'est pas acceptable pour la CGT Finances Publiques.**

### ► Réserves locales (p 78)

Il est fait obligation à toutes les directions locales de constituer une réserve. Comme l'an passé, la réserve de réductions à 1 mois se détermine par référence aux appels enregistrés en N-1. La nouveauté réside dans l'obligation de désormais devoir constituer une réserve de réductions à 2 mois (qui peut être modulée selon l'appréciation du directeur).

Syndicalistes (p 27 et 78)

Les permanents « consommateurs » se voient appliquer une réduction d'ancienneté de 1 mois.

Les quasi-permanents locaux sont placés sous le même régime. La direction locale doit toutefois en référer préalablement à la direction générale pour validation.

Les permanents et quasi-permanents sont financés sur la direction locale.

**Ces dispositions ont été prises sans aucune concertation.**

**Pour la CGT Finances Publiques, les militants syndicaux ne doivent ni bénéficier, ni pâtir, de leur engagement. Si l'attribution d'une cadence moyenne est conforme à cette idée, l'absence de concertation ne saurait nous satisfaire. Il est notamment problématique que les réductions ainsi allouées soient ponctionnées sur les DKM des directions locales (et en particulier sur les « petites directions »).**

### ► Réunion d'harmonisation (pages 92, 33 et 81)

Il est rappelé que cette réunion doit être **obligatoirement organisée** par la direction locale. Elle sert notamment à veiller au respect des dotations allouées.

La direction locale peut opter pour la tenue de réunions préparatoires à celle-ci.

L'objet de cette réunion d'harmonisation est annoncé

comme devant statuer sur les propositions des évaluateurs et trancher les éventuels « dossiers litigieux ». Les évaluateurs sont donc amenés à y participer.

**Cette organisation dénature profondément l'évaluation. La situation des agents est ainsi évoquée préalablement à l'ouverture de la campagne, et les dossiers font déjà l'objet d'une première session d'arbitrage. Cela vise une fois de plus à éviter de voir les dossiers être amenés en CAP.**

### ► Définition de l'autorité hiérarchique (p 33-34)

Le rôle et le positionnement de l'autorité hiérarchique sont clarifiés.

Ainsi, il est rappelé qu'elle ne peut pas être évaluateur pour un agent et également voie de recours. De même, il est précisé que l'autorité hiérarchique est **obligatoirement d'un grade supérieur à l'évaluateur.**

Compte tenu de son rôle de supervision et de médiation, l'autorité hiérarchique ne doit pas changer entre les étapes sauf cas de force majeure.

**Ces précisions n'apportent en substance, tant les questions auxquelles elles ont trait semblent évidentes. Toutefois, leur ajout dans la nouvelle instruction traduit les errements qui ont pu se produire durant la précédente campagne.**

**Pour la CGT Finances Publique, il faut pourtant aller encore plus loin : l'autorité hiérarchique ne doit pas participer à la CAP.**

### ► Calendrier (p. 94)

C'est la transformation essentielle de la procédure. Les étapes du calendrier national sont désormais intégrées dans l'application EDEN-RH. Les directions locales doivent gérer les démarches de gestion dans ce cadre imposé : les entretiens doivent impérativement se tenir dans la plage nationale.

De même, la validation de la DKM doit être opérée avant la date butoir entrée dans l'application.

**L'informatique s'avère structurante dans le déroulé de l'entretien professionnel. Petit à petit, les dates clés de la procédure sont intégrées dans l'application, générant une bascule automatique qui ne permet pas de garantir le respect des droits de l'agent.**

## ► Recours hiérarchique (p 102)

Le recours hiérarchique reste une étape obligatoire préalablement à la saisine de la CAP. Il doit être déposé sur papier libre dans les 15 jours qui suivent la notification du CREP à l'agent.

L'autorité hiérarchique doit notifier à l'agent sa réponse au recours dans un délai de 15 jours francs. Cette notification se fait via EDEN-RH.

**L'agent dispose désormais de 8 jours pour en accuser réception (signature de l'agent dans EDEN-RH).**

**Passé ce délai, le délai de 30 jours pour déposer un recours en CAP de 1<sup>er</sup> niveau est amorcé.**

**Là encore, aucune concertation n'a été menée en amont. La CGT Finances Publiques avait alerté l'an passé sur les incidences des délais de procédure ainsi normés. Cela pose notamment la question de la gestion pour un agent qui serait absence des services sur la durée. Même si le délai de 8 jours introduit est indiqué comme étant à titre pratique, cela pose la question du respect des droits de l'agent.**

## ● POPULATIONS

### ► Agents en PNA et mis à disposition à l'extérieur de la DGFIP + personnels des services sociaux (p 28)

Les codes directions des agents concernés sont modifiés. Normalement, ce changement ne doit pas avoir d'incidences sur la procédure.

### ► Contractuels titularisés au cours de l'année 2013 (pages 39-40)

Sont notamment concernés les contractuels recrutés en qualité de travailleur handicapé et les PACTE.

- les agents C recrutés comme contractuels handicapés et titularisés en 2013 sont évalués dès lors qu'ils ont au moins 180 d'activité en 2013,
- les agents B et A recrutés comme contractuels handicapés titularisés en 2013 ne sont pas évalués, l'entretien 2014 porte uniquement sur la partie prospective,
- les agents PACTE titularisables sur 2013 pour lesquels la CAPN ne s'est pas réunie en 2013 ne sont pas évalués, l'entretien porte uniquement sur la partie prospective.

### ► Agents ayant ou devant cesser leurs fonctions (p. 66)

Les agents ayant cessé leurs fonctions en 2013 ne font pas l'objet d'un entretien professionnel.

Les agents devant cesser leurs fonctions en 2014 sont « apportants » dès lors qu'ils comptent 180 jours d'activité en 2013. Le CREP doit être rempli sur les rubriques « motif de non entretien » et « proposition d'attribution des réductions-majorations » avant que le bureau RH à Bercy soit saisi pour l'abandon du CREP.

**L'instruction ne précise pas que cela n'est valable qu'à partir du moment où la date de cessation de fonction de l'agent est certaine. De fait, tant que l'agent n'a pas déposé sa demande d'admission en retraite, la procédure doit se dérouler normalement.**

### ► Agents parvenant à l'échelon terminal du grade terminal des corps de catégorie C

L'administration anticipe sur l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de catégorie C. Elle indique donc l'échelon terminal de la grille comme étant le 9<sup>ème</sup> nouvellement créé.

Normalement les agents devant accéder à l'échelon terminal du grade terminal de leur corps en cours d'année N voient leurs réductions d'ancienneté être neutralisées, on parle là d'agents « apportants mais non consommants ».

Le choix opéré par la direction générale d'anticiper constitue une erreur susceptible de troubler la lecture de ce cas particulier.

En effet, dans la grille initiale, la mesure concernait les agents situés au 7<sup>ème</sup> échelon devant accéder au 8<sup>ème</sup> échelon en cours d'année.

Le reclassement s'effectuera avec ancienneté conservée dans l'échelon, ce qui positionnera ces agents comme « consommants », puisque le 8<sup>ème</sup> échelon ne sera plus terminal.

De même, les agents situés actuellement dans le 8<sup>ème</sup> échelon considérés comme « non apportants » basculeront dans le nouveau 8<sup>ème</sup> échelon, là encore avec leur ancienneté conservée. De fait, ils ne seront plus situés dans un échelon terminal dès lors qu'ils ont moins de 4 années dans le 8<sup>ème</sup> échelon. Seraient alors concernés par la mesure les agents devant atteindre le 9<sup>ème</sup> échelon en 2014.

**Le changement de rédaction n'est pas anodin : les agents situés dans le 8<sup>ème</sup> échelon seraient alors « consommants » dès lors qu'ils n'accèderaient pas au 9<sup>ème</sup> échelon en cours d'année. Cela modifierait en profondeur la répartition des DKM.**

La CGT Finances Publiques a interpellé la direction générale sur les incidences de cette nouvelle écriture. Nous restons en attente d'une analyse complémentaire des services centraux.

## ● DÉROULÉ DE L'ENTRETIEN ET ÉLÉMENTS DU CREP

### ▶ Fiche préparatoire à l'entretien disponible sur EDEN (p. 90)

Désormais, la fiche préparatoire à l'entretien doit être intégrée dans l'application par la direction locale.

### ▶ Acquis de l'Expérience Professionnelle (p. 47)

Des exemples sont intégrés dans l'instruction, et notamment les actions de formations en qualité de formateur.

### ▶ Formations à envisager (p. 48)

La rubrique doit obligatoirement être abordée lors de l'entretien, et être retranscrite. L'agent peut formuler des observations et contester les éléments en CAP.

### ▶ Le CREP

Trois modifications sont apportées dans celui-ci :

- la partie « expression de l'agent » passe de 1400 à 3000 caractères

- l'autorité hiérarchique dispose de 1000 caractères pour formuler ses observations à l'appui de la notification à l'agent de sa réponse suite à recours hiérarchique

- la rubrique « résultat du recours après CAP » est modifiée pour retracer les modifications apportées par la CAP à la valorisation apportée à l'agent

**Si l'augmentation du nombre de caractères dans la rubrique « expression de l'agent » est positif, il traduit l'insuffisance de calibrage par l'administration lors du développement de l'application. Le sujet était pourtant prévisible au vu des de l'expérience antérieure sous EDEN.**

**Le nombre de caractères pour l'autorité hiérarchique peut se concevoir, dès lors que celle-ci doit justifier un refus sur le recours de l'agent. Pour autant, cela nécessite d'être surveillé quant à l'usage qui pourra en être fait dans la pratique.**

## POINT DE VUE GÉNÉRAL

L'intégration du calendrier dans l'application n'est pas sans poser nombre de problèmes. Il s'agit là d'une nouvelle remise en cause des droits des agents au travers de l'instauration de dates butoir. Ainsi, les DKM devront être validées au plus tard pour le 10 avril, rendant la nécessité de terminer les entretiens au 21 mars. De même, les différentes dates de la campagne seront impactées : dates limites pour les recours en CAP de 1<sup>er</sup> niveau, pour la tenue des CAPL (30 juin), pour les dépôts de recours de 2<sup>ème</sup> niveau, avec l'idée de conclure la campagne à la mi-décembre avec l'examen des derniers dossiers en CAPN.

C'est dans cette même logique que l'administration se refuse d'instaurer la possibilité d'une révision gracieuse pourtant prévue par l'arrêté ministériel. Après les retards constatés dans la campagne 2013, il est donc à craindre que la direction générale rigidifie le calendrier.

D'ores et déjà on peut constater une tendance sur cette campagne 2013 :

▶ Au vu du nombre de demandes de recours hiérarchique, le passage de 50 à 70% d'agents valorisés (du moins théoriquement) n'a pas fait baisser de façon significative le nombre d'agents mécontents de leur évaluation, ce qui traduit chez les agents une attente forte de la reconnaissance de leur implication et de leur valeur professionnelle.

▶ Pour autant, ce barrage imposé par le recours hiérarchique réduit de façon nette le nombre de dossiers vus en CAPL. A l'arrivée, il semble que le nombre de recours examinés en CAPN soit en très nette chute, ce qui confirme l'analyse de la CGT Finances Publiques d'une réforme qui vise avant tout à vider les CAP de leur substance.

**Dans le contexte de la construction d'un processus de luttes à la DGFIP, la question d'un boycott de la campagne d'évaluation peut être envisagé comme un moyen d'action supplémentaire. La CGT Finances Publiques, qui appelle à combattre cette réforme par tous les moyens, laisse à ses sections le choix d'en débattre et de le mettre en application là où les conditions sont réunies pour en faire une réussite.**