



CAP des 29 et 30 novembre et 1^{er} décembre 2017 Révision Évaluation des IP et AFIPA

Monsieur le président,

Un secrétaire d'État à la fonction publique vient d'être nommé sous la tutelle du Ministère de l'Action et des Comptes Publics, ce même Ministère qui est chargé, auprès du premier Ministre, de préparer les travaux menés dans le cadre d'**Action Publique 2022**.

C'est dire l'importance des transformations à venir qui impacteront nécessairement la fonction publique d'État en général et la DGFIP en particulier.

La DGFIP est une direction habituée aux réformes. Elle a jusqu'à présent toujours su s'adapter aux changements de la société. Elle sait répondre aux besoins d'évolution rapides souhaités par les décideurs. Les femmes et les hommes qui la composent savent aujourd'hui, ou tout au moins pressentent fortement, que l'avenir va être bousculé en profondeur.

Dans ce contexte, les cadres supérieurs de la DGFIP, comme ils l'ont toujours fait, seront les maîtres d'œuvre de ces transformations, travaillant aux réorganisations, accompagnant et rassurant les équipes.

Ils le feront dans des conditions de travail parfois difficiles (éloignement géographique, temps de travail allongé, climat social tendu, etc.)

Ils le feront alors même que les perspectives de carrières se dégradent (notamment les prochaines sélections AFIPA qui seront particulièrement restrictives, ou la volonté de la direction générale de réduire les possibilités de diversification des métiers tels que les accès au réseau comptable par exemple).

Monsieur le président, il n'est pas dans les habitudes du SCSFIP de manquer de lucidité, de prétendre des choses fausses ou encore de se servir de ses adhérents pour mener des batailles chimériques.

Le SCSFIP a toujours voulu préserver les droits évidents dus aux cadres supérieurs de la maison DGFIP avec intelligence et sérieux.

C'est pourquoi profitons de cette CAP de recours pour évoquer les qualités de vos cadres IP et AFIPA et partager – nous l'espérons – les mêmes constats. Être exemplaires, faire preuve d'une très grande disponibilité, être capables d'expertises techniques de haut niveau, répondre à des exigences managériales de plus en plus complexes, voilà ce qu'on attend d'eux.

Et comment les évalue-t-on ?

Nous déplorons que de nombreuses évaluations ne répondent toujours pas aux attentes légitimes des

cadres : une ou deux phrases laconiques sur des items pourtant importants, aucune projection de carrière ou d'évaluation globale des compétences incluant les marges de progrès pour répondre à des postes devenus très exigeants.

Face aux engagements du plan managérial ministériel qui fait suite à la circulaire du Premier Ministre de 2015, la DGFIP se met sur la voie du progrès et va évaluer ses cadres dirigeants en appliquant des règles qui permettent de faire le tour des compétences requises mais surtout de ne pas laisser à la main d'un seul, le pouvoir d'appréciation. Qu'en est-il pour les IP et les AFIPA ? Vont-ils continuer à être évalués en niant trop souvent les spécificités de leur positionnement et de leurs missions ?

Cette CAP le prouve, les recours plus nombreux, traduisent l'inadéquation des évaluations avec la réalité des tâches et des compétences de vos cadres. Ils révèlent également les limites d'une évaluation isolée qui peut devenir arbitraire.

Mieux évaluer, c'est mieux reconnaître, mais c'est aussi permettre de mieux choisir celles et ceux qui deviendront les cadres dirigeants DGFIP de demain.

Le SCSFIP ne cessera de vous le demander : la Direction Générale doit mener une vraie réflexion d'ensemble sur ses cadres avec une GPEEC, des parcours de carrière clairs, des doctrines d'emplois avec des compétences connues et reconnues, bref, une vraie politique d'emploi cohérente.

Avant d'évoquer précisément les recours, le SCSFIP souhaite tout particulièrement remercier le bureau RH1B pour sa disponibilité.