COMPTE RENDU DU CSAL

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Focus sur la campagne d'évaluation 2025

Ce vendredi 13 novembre devait se tenir un CSAL consacré au bilan de la campagne d'entretien professionnel 2025. Outre le contexte social, l'absence d'éléments permettant de tirer un véritable bilan de cette campagne a conduit la CGT à boycotter, ainsi que les autres organisations syndicales, ce CSAL.

Si les éléments communiqués par la DRFiP ne manquent pas de chiffres, ils ne contiennent aucune analyse…à moins de considérer que de timides « ah bah là, ça baisse » « ah bah là, ça augmente » constituent une étude en profondeur de la campagne d'entretiens.

Plus grave, alors que les entretiens professionnels représentent « un temps fort de la vie et des parcours professionnels des agents » selon lui, la DRFiP s'avère incapable de fournir le moindre élément permettant de connaître le bon déroulé des entretiens et la bonne évaluation des agents.

Lorsqu'à chaque fois que la CGT demande une restitution complète et chiffrée, nos directeurs entonnent la même mélopée « nous n'avons pas les outils, nous n'avons pas les effectifs ».

La note de campagne

Depuis la disparition des CAP Locales, la DRFiP ne communiquait plus sa note de campagne aux agent.es. La CGT a obtenu qu'elle soit publiée à nouveau à compter de cette campagne. Cette note revêt une importance capitale, car elle fixe le cadre local du déroulé de la campagne. Dans ce document touffu de 13 pages, il y est rappelé qu'annualité de l'exercice oblige, les copier-coller intégraux d'une année sur l'autre sont proscrits. Il y est précisé que le compte rendu doit être cohérent et ne doit comporter aucune mention discriminatoire ou personnelle. Rappel du DRFiP : si les objectifs sont partiellement ou non atteints, ils doivent faire l'objet d'une explication. Et surtout, les problèmes ne doivent pas être découverts par les agent.es lors de leur entretien.

Des injonctions contradictoires

Maniant en une même phrase la carotte et le bâton, la note rappelle que l'entretien doit se dérouler dans un cadre respectueux et bienveillant mais qu'aussi la réalisation des objectifs en constitue un point central. Bienveillance peut-être, rentabilité surtout.

Remise des comptes rendus

En 2025, la CGT a exigé que les propositions de compte rendu soient systématiquement adressées avant l'entretien (au libre choix des évalués de les consulter ou pas). La DRFiP a opté pour une position timorée, les évaluateurs sont désormais « fortement » invités mais pas obligés à le faire. Ce refus de prendre une position claire et favorable aux agent.es crée une situation d'inégalité de traitement : les uns, de la part des évaluateurs respectueux, pouvant préparer en amont leur entretien dans des conditions optimales, les autres devant se débrouiller comme ils le peuvent.

La Formation des évaluateurs

La formation des évaluateurs a longtemps été réduite à portion congrue. Force est de constater qu'elle s'est améliorée. Pour autant, les webinaires ne peuvent constituer l'alpha et l'oméga d'une préparation à un événement marquant dans la vie des agent.es.

De fait, une trop grande disparité demeure entre les comptes rendus rédigés par des évaluateurs maîtrisant l'exercice et par des évaluateurs adeptes du bricolage de dernière minute. Trop souvent, les comptes rendus traduisent plus la maîtrise de l'exercice par les évaluateurs que l'investissement réel des agent.es.

Charge de travail

Il est normal que l'évaluation marquant le bilan d'un an de travail, les évaluateurs y consacrent du temps à le préparer. Mais cette préparation s'ajoute pour eux à une charge de travail déjà lourde. Là aussi, les disparités demeurent. Les agent.es sont à la merci d'un compte rendu de qualité selon que les évaluateurs (qui sont aussi évalués) s'investissent (y compris à y consacrer leurs soirées et leur week-end) ou qu'ils bâclent leurs obligations.

Malheureusement, faute de données chiffrées (répartition par grades et missions des différentes cotations) et d'analyses du littéral, il est impossible d'avoir une cartographie des disparités.

Compétences managériales

La DRFiP, en droite lignée de la DG a bien rappelé la nécessité de remplir, pour les cadres A et A+, quel que soit le poste occupé, l'ensemble des items (il peut y avoir des « non pertinent ») car manageurs ou non, les A développent des compétences managériales (???).

Et si la DG a reconnu un manque de courage managérial de certains évaluateurs, qui plutôt que d'expliquer la non attribution de la mention « exceptionnelle », se cachent derrière des prétextes fallacieux, notre DRFiP a préféré rester silencieuse sur le sujet.

Agents évalués

Suite aux suppressions d'emplois, le nombre d'agents évalués diminue année après année.

Agents évalués	A	B	C	TOTAL
2026	884	1 316	727	2 927
2025	900	1 389	806	3 095
2024	903	1 417	860	3 180
Baisse sur 3 ans	**-2 %**	**-7 %**	**-15 %**	**-8 %**

Après une diminution en 2025 (-16%) concomitante avec la baisse des stagiaires A et B, le nombre d'agents non évalués a progressé de 22 % cette année. Progression due, selon la direction, qui pour une fois s'est fendue d'une explication, à l'augmentation de stagiaires et de contractuels.

En conséquence, le nombre d'entretiens prospectifs a grimpé.

Par contre, aucune précision n'est apportée par la direction sur l'incidence des arrêts maladie, la progression des stagiaires et le recours aux contractuels ne pouvant constituer la seule explication (particulièrement pour la catégorie B cette année).

Boycott

Si le compte rendu est obligatoire, l'entretien ne l'est pas. Pour autant, très peu d'agent.es font valoir ce droit (moins de 3%). La baisse est particulièrement marquée chez les cadres A (à peine 15 inspecteurs ont refusé l'entretien). Et pour cause, les comptes rendus occupant une place cruciale dans leur possibilité de mutation, il devient risqué de ne pas assister à l'entretien.

L'individualisation de l'évaluation, le poids accru de la négociation et de la contractualisation, le frein au déroulé de carrière, ont marginalisé cet outil de contestation.

Sans surprise, ce sont dans les SIP -Trésoreries et SIE-PRS que les refus d'entretien sont les plus importants. Les conditions de travail dégradées expliquant ceci.

Recours

Ce n'est pas une grande surprise, les recours sont en chute libre. Tout est fait pour éviter les contestations : complexité de la procédure, dilution dans le temps des voies de recours, disparition des instances de proximité, décisions implacables en CAP Nationales.

Recours Hiérarchiques	A	B	C	TOTAL
2026	7	9	5	21
2025	15	16	7	38
2024	17	17	7	41
Baisse sur 3 ans	**-59 %**	**-47 %**	**-29 %**	**-49 %**

À noter qu'en 2026, aucune disparité genrée n'est constatée alors qu'en 2025, les femmes représentaient 66 % des recours.

Si, contrairement aux catégories A, B et C, le nombre d'agents assimilés au grade A+ lors des entretiens (IDiV, IP, AFIPA) augmente (267 en 2026, 258 en 2025), à l'instar des autres catégories, le nombre de recours des A+ demeure ultra minoritaire (1%) mais proportionnellement plus élevé que les autres catégories.

Désormais, tout repose sur les capacités des agents à négocier, à formuler des observations (d'où l'importance de préparer son entretien) pendant et après la remise du compte rendu et celles de leurs évaluateurs à prendre en compte les demandes de modification.

Si les recours hiérarchiques ont en grande majorité permis des modifications (sans que la Direction n'en précise l'ampleur), la position de la DG en CAP Nationales s'est durcie, d'où un nombre de recours au niveau national réduit désormais à portion congrue.

Recours en CAP	A	B	C	TOTAL
2026	3	3	2	8
2025	3	3	1	7
2024	5	5	2	12
Baisse sur 3 ans	**-40 %**	**-40 %**	**0 %**	**-33 %**

Au nom d'un manque de moyens humains et techniques, la DRFiP bloque toute possibilité d'analyser en profondeur le déroulé des entretiens et le contenu des comptes rendus. Il est donc impossible de tirer un véritable bilan de la campagne et donc d'en améliorer le déroulé.

Pour autant, les questions ne manquent pas :

01	**Comment sont évalués les agent.es selon leur grade et échelon ?**	AUCUNE RÉPONSE
02	**Existe-t-il des disparités par grade ?**	AUCUNE RÉPONSE
03	**Les agents selon leur mission sont-ils tous logés à la même enseigne ?**	AUCUNE RÉPONSE
04	**Y a-t-il des différences de traitement géographiques ?**	AUCUNE RÉPONSE
05	**Des disparités genrées existent-elles ?**	AUCUNE RÉPONSE
06	**Les rubriques sont-elles toutes correctement remplies ?**	AUCUNE RÉPONSE
07	**Les appréciations générales sont-elles soignées ?**	AUCUNE RÉPONSE

> **Au regard des moyens mis en œuvre et de l'importance des entretiens, il est déplorable que notre directeur attache si peu d'importance à la reconnaissance de l'investissement des collègues. Peut-être que si une prime dédiée lui était accordée, il changerait d'optique ?**