

## Info Cadre

Les cadres (A+ et bientôt les A d'après la note) dans le collimateur de Darmanin ? C'est la question que l'on peut se poser en découvrant les extraits d'un document du ministère. La précédente édition avait été lancée en 2017 dans quelques administrations dont semble-t-il la direction des Douanes. S'agit-il d'une généralisation à la DGFIP ? La question reste en suspend... S'agit-il d'un moyen de coercition pour obliger les cadres à accepter l'inacceptable: le démantèlement du réseau ? Un prestataire privée serait choisi pour réaliser « les campagnes annuelles d'évaluation à 180, 270 et 360° des cadres supérieurs des directions et services du ministère de l'économie et des finances et du ministère de l'action et des comptes publics. »

**Ministère de l'Économie et des Finances et Ministère de l'Action et des Comptes publics**  
**Sous-direction du cadre de vie**

# Réalisation d'une campagne annuelle d'évaluation

Un plan managérial pour l'encadrement supérieur du ministère de l'économie et des finances et du ministère de l'action et des comptes publics a ainsi été élaboré et validé en juin 2016. Sur la base d'un bilan partagé avec les directions/services, ce plan a été complété en 2018 et contient à présent 16 engagements, sur lesquels toutes les directions et tous les services doivent se retrouver. Il concerne l'ensemble des corps de catégorie A+ ainsi qu'aux contractuels de haut niveau du ministère de l'économie et des finances et du ministère de l'action et des comptes publics. Il doit s'appliquer à l'administration centrale du ministère puis par étapes aux services déconcentrés. De même, il sera étendu ultérieurement aux corps de catégorie A.

Ce plan vise en particulier à renforcer l'accompagnement des cadres supérieurs aux étapes clés de leur parcours professionnel et en particulier à développer les techniques d'évaluation des compétences managériales à 180, 270 et 360° pour permettre aux cadres d'avoir de la part des équipes qu'ils encadrent une perception plus juste sur leurs pratiques managériales et de déterminer leurs besoins de formation en management (engagement 9 du plan managérial).

## 12.2 Prestations attendues

### 12.2.1 Définition des évaluations

- Dans le cadre de l'évaluation à 180°, le cadre est évalué par ses collaborateurs de niveau n-1 et n-2.
- Pour ce qui est de l'évaluation à 270°: le cadre est non seulement évalué par ses collaborateurs (n-1 et n-2) mais aussi par ses « pairs » (à titre d'exemple: un sous-directeur d'une direction pourra être évalué par les autres sous-directeurs de cette direction), la liste des « pairs » restant à l'initiative des directions / services.
- Enfin, pour l'évaluation à 360°: le cadre est évalué non seulement par ses collaborateurs (n-1 et n-2), ses pairs, mais aussi par d'autres partenaires / acteurs ou clients externes à la direction/service auquel il appartient.

### 12.2.3 L'élaboration d'un questionnaire

La campagne d'évaluation est fondée sur un questionnaire de 15 à 20 questions, diffusé en ligne visant à recueillir les attentes des agents vis-à-vis de leur hiérarchie, et en particulier du cadre qui fera l'objet d'une évaluation. Il portera sur différentes rubriques dont le management / le pilotage et l'efficacité du travail / la vision stratégique et la transversalité. Ces rubriques seront décomposées en différents thèmes.

Pour chacune des questions, les agents évaluateurs auront le choix entre différentes réponses, leur permettant d'indiquer si le management du cadre évalué est satisfaisant ou non ou de préciser si la question est sans objet.

Des questions ouvertes seront par ailleurs posées (tels que par exemple : points forts? axes d'amélioration? influence du contexte de travail sur l'appréciation portée ?, etc.).

**Extrait d'un document daté du 9 juillet 2019.**