

# RECOURS ÉVALUATION

Pour la première fois depuis 2018, la CAPN de révision de l'évaluation professionnelle s'est tenue. Il s'agissait de la première partie, 3 sessions sont prévues.

La CAP était présidée par la nouvelle cheffe, Mme Valérie-Laure Sicard, du nouveau bureau RH des A et A+.

**Après lecture des déclarations liminaires**, la présidente de la CAPN a apporté les réponses suivantes :

- Sur les questions générales, la Présidente de la CAPN s'est engagée à faire remonter nos préoccupations.
- ➔ La présidente a indiqué nous rejoindre sur beaucoup de nos constats de l'incompréhension du nouveau dispositif d'évaluation.
- ➔ La présidente a précisé que la disparition des CAP Locales entraînait de facto un surcroît de travail pour les élus et l'administration.
- ➔ La présidente souhaite que la CAPN se déroule dans un dialogue social constructif avec des échanges nourris sur les dossiers. La CAPN doit permettre d'harmoniser les évaluations entre les directions locales et de veiller à un traitement homogène et équitable entre les agents, notamment sur les problématiques managériales entre les encadrants et les non encadrants.
- ➔ L'exercice de la CAP doit être sincère et transparent et permettre d'avoir un éclairage important sur ce nouveau CREP. Cela est essentiel pour en améliorer l'appropriation par les différentes directions et leur transmettre les bonnes consignes.

☛ **POUR LA CGT FINANCES PUBLIQUES**, il est très clair que beaucoup d'évaluateurs n'ont pas compris l'exercice.

Le CREP est maintenant la pierre angulaire de la carrière et ne doit pas être pris à la légère. Il doit permettre de donner des outils aux agents pour progresser, mais ne doit pas exonérer les chefs de service de signaler à leurs agents un comportement qu'ils jugent inadapté et ce tout au long de l'année. L'entretien professionnel n'est pas un règlement de compte.

☛ **POUR LA CGT FINANCES PUBLIQUES**, bien trop d'agents découvrent lors de l'entretien, ou pire lors du recours que leur chef ne considère pas leur manière de servir comme idoine.

➔ **Concernant le changement d'évaluateur mis en place dans le nouveau dispositif d'évaluation**, pour la présidente, le N+1 est le plus à même de valoriser les compétences de l'agent et peut aider le collègue à progresser avec des interactions tout au long de l'année.

☛ **LA CGT FINANCES PUBLIQUES** pose la question, le chef de service serait-il complètement déconnecté de ce qui se passe dans son propre service ?

Pour la présidente, les chefs de service ne sont pas déconnectés, mais le supérieur hiérarchique direct défini dans la circulaire permet un lien plus fin entre l'adjoint et l'agent.

➔ **Concernant le bilan de l'année écoulée, pour la CGT**, le CREP doit réellement effectuer ce bilan. Actuellement, il fige l'appréciation portée sur l'agent sans vraiment de nuances et engage l'avenir (promotions, poste au choix). Il ne revient que très rarement sur les événements et contraintes externes qui empêchent les agents d'atteindre les objectifs fixés.

Pour la présidente, lorsque les objectifs sont partiellement ou non atteints, il est nécessaire et obligatoire de remplir le cadre observation.

# CAPN A DU 17 AU 20 OCTOBRE 2023

Pour la présidente, les objectifs collectifs doivent être complémentaires, fixés en réunion de service pour renforcer le lien entre les agents.

➔ **Concernant les appréciations générales**, si le tableau synoptique a disparu, pour la présidente, rien n'interdit à l'évaluateur de mettre le terme 'excellent' dans les appréciations littérales. Cependant le tableau n'avait pas vocation à être repris dans son intégralité et, l'exercice d'évaluation étant annuel, il peut y avoir des modifications entre l'évaluation de l'année 2022 et celle de l'année 2023.

☛ **POUR LA CGT**, l'impact est brutal lorsque l'on passe de 4, 5 ou 6 « excellent » dans le tableau synoptique 2022 à des « très bons » dans les appréciations 2023. Cela crée de l'incompréhension et de la démotivation.

➔ **Concernant les compétences managériales**, il s'agit de l'application du nouveau modèle trans-ministériel managérial issu de la Loi scélérate de transformation de la Fonction Publique sur lequel doit s'aligner la DGFIP. La présidente précise qu'il est impossible de répondre à la demande des Organisations Syndicales de le retirer. Il s'applique dorénavant à toute la fonction publique. Il a été validé par la DGAFP et doit permettre de faciliter les passerelles entre les administrations.

Le nouveau tableau des compétences managériales est limité à 4 « exceptionnel » pour éviter que tous les items ne soient mis en « exceptionnel » par les chefs de service. La confiance règne...

De plus, la présidente a précisé qu'il n'était pas, dans ses intitulés, la transposition du précédent tableau synoptique, ainsi :

- **À développer correspond à Bon ;**
- **Assez forte correspond à Très bon ;**
- **Forte correspond à Excellent ;**
- **Exceptionnel (2023) revêt le caractère « au-delà des attentes ».**

À noter que "**Moyen**" et surtout "**Insuffisant**" ne sont pas repris.

La présidente a ajouté qu'il s'agit de la première année d'utilisation de ce tableau et qu'il faudra veiller à l'avenir que cela soit mieux compris par les évaluateurs et les agents. Et surtout qu'il faudra mieux définir les items, mieux les expliquer, notamment aux non encadrants.

☛ **POUR LA CGT**, les agents pâtissent d'une nouvelle évaluation imposée dans la précipitation. **La CGT** regrette aussi que la DGFIP n'ait pas pris le temps de tenir compte de ses propres particularités et des limites d'un modèle inter-administration. Cela a conduit à une perte de repères pour les évaluateurs et les agents.

➔ **Concernant le visa de l'autorité hiérarchique**, la **CGT** a constaté que certains ajoutaient des appréciations négatives apportés au détriment de l'agent.

➔ **Concernant les recours**, pour la présidente, il ne s'agit pas d'un règlement de compte, le recours est un droit.

☛ **POUR LA CGT**, il ne doit pas servir d'exutoire à l'évaluateur vexé que l'on ose exercer ce droit. Trop souvent, de nouveaux reproches sont avancés, dans le recours, par les évaluateurs.

☛ **POUR LA CGT**, il est regrettable que les agents découvrent qu'il y a des problèmes le jour de l'entretien ou pire encore le jour où ils décident de faire appel.

☛ **LA CGT** prend note de la volonté de la DG d'apporter du soin et des améliorations à l'évaluation mais se demande si elle a les moyens de ses ambitions.

## LA CAP EN ELLE-MÊME

Celle-ci siège pour la première fois dans sa nouvelle configuration pour les inspecteurs, les IDIV, les IP et les AFIPA. Il a y 193 dossiers. En comparaison, il y avait eu 103 dossiers présentés en CAP locale l'année dernière pour les 4 grades.

En 2022, Il y avait eu 193 recours à l'autorité hiérarchique et 376 pour la campagne 2023.

La CAP devait concerner l'examen de 59 dossiers. Seuls 50 ( dont un mis en réserve après débat pour plus amples informations) ont pu être examinés.

# CAPN A DU 17 AU 20 OCTOBRE 2023

La CAP s'est déroulée dans un climat apaisé avec une présidente à l'écoute, mais pour la CGT, les modifications obtenues ne sont pas assez nombreuses et portent bien trop souvent sur des points de détail.

La DG a étudié beaucoup plus les dossiers sur la forme que sur le fond, déjà vu en local.

- ☛ **POUR LA CGT**, hélas le local n'existe plus que sous la forme du recours hiérarchique et uniquement.
- ➔ **Concernant les dossiers des agents mutés**, il est trop souvent fait fi des 8 premiers mois de l'année. Aussi, quand l'agent avait d'excellentes appréciations générales sur 8 mois, comment expliquer qu'il redescende à « bon », alors que sa fiche préparatoire est dithyrambique ? Comment expliquer cette même baisse sur chacun des items ? Est-ce que le sens du service public est en lien avec une mutation ? Idem pour l'implication personnelle ? Est-ce que 4 mois valent mieux que 8 ? ... De là à penser qu'il y aurait une réelle volonté de rabaisser l'évaluation des agents, il n'y a qu'un pas, car n'oublions pas qu'une partie de notre rémunération dépendra bientôt de nos résultats professionnels.
- ➔ **Concernant les « excellents » dossiers**, trop d'agents font l'objet de reproches après le recours. La DG nous a répondu trop souvent, « c'est un excellent agent » « un dossier très positif » « de très bonne facture », « mal rempli par l'évaluateur mais ça ne dégrade pas son CREP ». La DG nous a répété plusieurs fois ne pas être là pour refaire l'évaluation.
- ☛ **POUR LA CGT**, c'est bien là le problème. La CAP devrait modifier les CREP lorsque nous apportons des éléments factuels. Malheureusement, si la DG reconnaît parfois des incohérences, elle a bien du mal à déjuger les évaluateurs. Cette position ne peut que créer des incompréhensions et un sentiment de dévalorisation des agents. Il est à craindre des pertes importantes de motivation quand les agents ont l'impression que tout le travail accompli n'est pas justement valorisé.
- ➔ **Concernant le tableau synoptique des compétences managériales**, la DG a d'emblée posée les bases : « **il n'y aura aucune modification** » sauf à déceler une incohérence flagrante et manifeste avec les appréciations littérales. Malgré de longs échanges, elle n'a pas souhaité changer d'avis. Si elle a acté que le tableau des compétences managériales devait être rempli même pour les vérificateurs, elle s'est refusée à le compléter lorsque ce n'était pas fait (non pertinent) et demandé par l'agent, arguant qu'elle ne pouvait faire l'évaluation à la place du N+1.  
Enfin, la réponse la plus souvent apportée par la DG en cas d'anomalie manifeste a été, « nous allons appeler la direction ».
- ☛ **POUR LA CGT**, appeler la direction pour lui faire la leçon c'est bien, accepter les demandes des agents c'est mieux.



## VOTE DOSSIER PAR DOSSIER :

- ☛ L'administration a voté à chaque fois POUR
- ☛ **LA CGT** a voté POUR dès lors que l'agent a obtenu l'intégralité des modifications demandées (1 fois) et CONTRE lorsque les modifications demandées étaient partielles (17 fois) ou rejetées dans leur intégralité (31 fois).