

# RECOURS ÉVALUATION

Quatre CAPN de révision de l'évaluation professionnelle sont prévues. La première vient de se tenir.

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

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

Sur les questions générales, la Présidente s'est engagée à faire remonter nos préoccupations.

La présidente a remercié les Organisations Syndicales (OS) pour la qualité des échanges lors des quatre CAPN de l'année dernière et des propositions faites. Ceux-ci ont permis d'améliorer les supports pédagogiques des évaluateurs et les guides à destination des utilisateurs, agents, évaluateurs, et services RH mais aussi la compréhension de l'exercice par les directions locales.

Elle a souligné cependant qu'il restait encore des marges de progression pour améliorer le dispositif.

➡ **Pour la CGT Finances Publiques**, le dispositif étant par nature imparfait, il reste effectivement beaucoup de progrès à faire pour tenter de l'améliorer.

■ **Concernant la gestion du délai** pour effectuer un recours en CAPN : des imprécisions subsistent dans le guide de l'agent comme dans celui de l'évaluateur quant au point de départ à retenir. Résultat : d'une direction à l'autre, le délai laissé à l'agent pour déposer son recours a pu varier de 8 jours. Cela a créé des inégalités.

Ce sont notamment les agents en arrêt maladie qui en ont payé le prix : parfois le recours est juste adressé en recommandé, parfois en recommandé et notifié à l'agent par mail, à une date différente. Quelle date prendre comme point de départ du délai de recours ?

Le support pédagogique ne précisait hélas pas les délais pour le calendrier des recours.

C'est la date de notification (mail d'ESTEVE) qui faisait démarrer le délai alors que pour beaucoup d'agents le délai courait à partir de la signature. Comment l'agent pouvait-il savoir quel était le point de départ, et par incidence la date limite de dépôt de son recours en CAPN ??

➡ **Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES**, il n'y a eu malheureusement aucune souplesse dans les délais.

Pour la présidente, un jour supplémentaire a pu être accordé.

➡ **Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES**, cela manque bien de souplesse !

Cependant, la présidente a reconnu un manque de clarté sur le sujet dans les guides. Cela fera l'objet de précisions dans les prochains. À suivre...

Comme l'année dernière, la présidente souhaite que la CAPN se déroule dans un dialogue social constructif avec des échanges nourris sur les dossiers. Elle a précisé que le temps nécessaire serait pris sur chaque dossier. Ce qui fut le cas.

➡ **Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES**, il est très clair que beaucoup d'évaluateurs n'ont toujours pas compris l'exercice.

Le CREP est maintenant la pierre angulaire de la carrière et ne doit pas être pris à la légère. Pour rappel, 53 % des postes d'inspecteurs sont des Postes au choix pour l'instant. 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/ou des difficultés professionnelles et ce tout au long de l'année. L'entretien professionnel ne doit pas être un règlement de compte.

Trop d'agents nous confient leur mal-être à la suite d'un entretien où s'est manifesté une violence verbale qui n'y a pas sa place. La présidente a déploré cet état de fait.

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

■ **Concernant le bilan de l'année écoulée, pour la CGT FINANCES PUBLIQUES**, le CREP doit réellement effectuer ce bilan.

Actuellement, il fige toujours 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. Ce n'est pas toujours le cas en pratique.

Pour la présidente, les objectifs collectifs sont souvent mal compris par les évaluateurs. Ceux-ci doivent être complémentaires, fixés en réunion de service avec les agents et doivent être les mêmes pour tous.

■ **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 a dû s'aligner la DGFIP. Il s'applique à toute la fonction publique, validé par la DGAFP et doit permettre de faciliter les passerelles entre les administrations.

Pour rappel, le tableau des compétences managériales n'est 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** » revêt le caractère « **au-delà des attentes** ».

👉 **La CGT Finances Publiques** constate que la cotation « **À développer** » est mal perçue par les agents. Elle est assimilée à une forme de défiance et de recul, voire d'insuffisance caractérisée.

Pour les agents, elle exprime une attente de l'évaluateur et est comprise comme une critique. Pour la présidente, elle est mal comprise, cette cotation signifie que l'agent fait tout simplement son travail « sans plus ».

👉 **Pour la CGT Finances Publiques**, la cotation est ambiguë, et porte en elle une contradiction.

Quid dans le cadre d'un poste au choix ?

**Concernant les recours**, comme l'année dernière, la présidente a redit qu'il ne s'agit pas d'un règlement de compte, que le recours est un droit.

👉 **Pour la CGT Finances Publiques**, la situation a peu évolué. Le recours ne doit pas servir d'exutoire à l'évaluateur vexé que l'on ose exercer ce droit. Trop souvent, de nouveaux reproches sont avancés par les évaluateurs, dans la réponse au recours.

Parfois, la réponse de l'évaluateur donne l'impression que ce n'est plus le même agent qui est évalué et que le recours a fait ressortir « des cadavres du placard ».

👉 **Pour la CGT Finances Publiques**, il est regrettable que les agents ne découvrent que le jour de l'entretien ou pire encore le jour où ils décident de faire appel qu'il existe des problèmes.

Il n'est pas tolérable que pour certains agents l'entretien d'évaluation provoque un choc, présente un concentré de reproches qui aboutit à un mal-être et à des arrêts maladie. Le malaise est parfois tel que nombre d'agents n'arrivent même plus à en parler sans s'effondrer.

Les propos qui nous sont tenus : « je ne peux plus en parler », « c'est trop dur », « je craque ».

👉 **Pour la CGT Finances Publiques**, il est inadmissible qu'un simple acte de gestion crée un véritable « stress post-traumatique ».

Un nombre conséquent des dossiers étudiés lors de cette CAPN met en lumière des contextes de souffrance au travail qui se prolongent. Le CREP n'en est que le symptôme.

👉 **La CGT Finances Publiques** prend note de la volonté de la DG d'apporter du soin et des améliorations à l'évaluation mais se demande si elle se donne les moyens de ses ambitions.

## LA CAP EN ELLE-MÊME

Cette année, à ce jour, il y a 97 recours en CAPN connus.

En 2023, il y avait eu 377 recours à l'autorité hiérarchique et 264 lors de la campagne 2024.

La DG a précisé qu'il restait environ 90 recours à l'autorité hiérarchique en cours. Le nombre de dossiers définitifs qui seront examinés par les CAPN n'est pas encore connu.

Cette session de CAP devait concerner l'examen de 50 dossiers. Seuls 35 ont pu être examinés. À noter que parmi ces 35 dossiers, 8 n'étaient pas défendus.

**Précision importante : lorsqu'un dossier n'est pas défendu par une OS, il est juste évoqué sans débat et toutes les demandes de l'agent sont rejetées.**

La CAP s'est déroulée dans un climat apaisé avec une présidente à l'écoute, mais **pour la CGT Finances Publiques**, les modifications obtenues ne sont toujours pas assez nombreuses (14 sur 27 dossiers défendus). On note cependant une petite amélioration par rapport à l'année dernière.

Malheureusement, si la DG reconnaît parfois des incohérences, elle a toujours bien du mal à déjuger les évaluateurs et la parole d'évangile des directions locales. 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, contrairement à l'année dernière**, la DG a consenti à les examiner et a procédé à quelques modifications.

**Concernant les dossiers** présentant un problème manifeste de management, la DG a explicitement reconnu le fait et proposé de prendre l'attache des directions locales concernées pour leur rappeler les bonnes pratiques.

La présidente a reconnu un besoin de formation de certains évaluateurs. Elle a précisé que la DG avait la capacité de proposer aux cadres évaluateurs des outils, des formations pour les accompagner vers un dialogue professionnel « plus fluide, plus apaisé, plus constructif ».

👉 **Pour la CGT Finances Publiques**, cette session a clairement démontré qu'un nombre non négligeable d'évaluateurs devrait se faire imposer cette formation managériale.

Alea jacta est !

👉 **Pour la CGT Finances Publiques**, appeler les directions locales pour leur faire la leçon c'est bien, proposer des formations managériales aux évaluateurs, pourquoi pas ? mais accepter les demandes des agents c'est mieux !

## VOTE DOSSIER PAR DOSSIER :

L'administration a voté à chaque fois POUR

👉 **La CGT Finances Publiques** a voté POUR dès lors que l'agent a obtenu l'intégralité des modifications demandées (3 fois) et CONTRE lorsque les modifications demandées étaient partielles ou rejetées dans leur intégralité.