

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LA CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2023

Ce Retex est l'occasion pour vous de nous présenter un bilan partial de la campagne d'évaluation 2023.

Nous allons vous faire le nôtre qui est beaucoup plus mitigé.

Concernant le déroulé des CAP, la fusion des différents corps et la réduction à minima du nombre de CAP et donc d'élus dans chaque catégorie ont entraîné une surcharge conséquente de travail au sein des CAP particulièrement visibles sur les recours en évaluation.

La suppression des CAP Locales n'a pas permis de faire un premier « écrémage » des dossiers. Nous vous avons longuement alerté sur les conséquences de la suppression des CAP locales. Force est de constater que celles-ci permettaient de corriger des évaluations en ayant une connaissance particulière des situations et des métiers. Dans le même temps l'autorité hiérarchique désormais exercée par le n+2 a perdu sa hauteur de vue et son objectivité.

Nous avons pu constater une forte hausse des demandes en national. En plus de ce que nous venons de dénoncer, les collègues ont pris conscience de la place centrale de leur évaluation suite à la mise en place délétère des Lignes Directrices de Gestion et à l'annonce de la rémunération au mérite.

Vous présentez l'évaluation comme la pierre angulaire de la carrière de l'agent. Nous luttons contre cela, mais en l'état nous exigeons que dans ce système l'égalité entre tous les agents soient respectée. Force est de constater que ce n'est pas le cas. Vous affichez dans votre bilan les mesures prises pour informer les directions et les évaluateurs des changements d'évaluation en amont de la campagne. Les résultats obtenus ont été plus que disparates. Votre volonté de baisser les profils croix a été appliquée de façon totalement différenciée, certains continuant de reconnaître à juste titre la valeur de leurs agents tandis d'autres se sont acharnés à baisser des profils croix en étant incapables de le justifier, contrairement à ce que vous aviez demandé. Que dire de la cacophonie qu'a engendré la suppression du profil croix chez les inspecteurs et l'ajout d'un tableau des compétences managériales que les évaluateurs ont été incapables de remplir, voire même quels items ils devaient renseigner ou pas. De même, les changements dans l'évaluation de la capacité à exercer le grade supérieur ont été mal perçus par les collègues parce que mal expliqués et donc mal compris.

Vous pouvez nous dire que vous avez corrigé pour cette année et que d'autres informations ont été fournies aux directions. Les premiers retours que nous avons sont loin d'être rassurants, de grandes différences dans l'évaluation des agents entre direction ou à l'intérieur des directions persistent. Les directions n'ont pas su s'adapter aux changements que vous avez imposés, les réductions de personnels au service RH et dans l'ensemble de la DGFiP y sont pour beaucoup, tout comme la volonté de changements et de réformes tous azimuts de ces dernières années qui ne laissent plus le temps aux agents et chefs de service de les intégrer.

A titre d'exemple nous vous citerons la nouvelle réforme que vous avez prévue dans l'évaluation 2024 concernant les 180 jours de présence pour pouvoir être évalué. Elle apparaît uniquement dans le guide RH et très peu de directions sont au courant et l'ont mise en place.

Au cas particulier nous ne pouvons que nous en féliciter puisqu'aucun GT n'a été prévu contrairement à votre annonce pour échanger sur les conséquences de ce changement pour les agents concernés.

Comment prétendre faire de cette évaluation l'axe principal des mobilités et de la rémunération avec de telles iniquités?

Pour la CGT Finances Publiques ce système doit être abandonné et nous devons repartir sur un vrai cycle de discussion sur la manière d'évaluer les agents.



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE :

- ☛ La suppression du RIFSEEP ;
- ☛ Un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux.

Nous ne pouvons pas finir cette déclaration sans parler des conditions d'organisation du dialogue social

Le temps de préparation des CAP d'évaluation est totalement ingérable pour les Capistes. Comment pouvez-vous penser qu'ils peuvent préparer 50 dossiers en 2 jours quand de votre côté il vous faut des mois...

Pour la CGT Finances Publiques, la DG doit tenir compte de ses erreurs dans l'organisation des CAP lors du prochain semestre afin de permettre aux élus de travailler dans de meilleures conditions pour défendre au mieux les collègues. Nous réitérons notre demande de CAP de 2 jours maximum pour 2 jours de préparation.

Concernant les Groupes de travail, les convocations arrivant trop tardivement alors que les GT sont programmés sur un semestre ne laissent pas la possibilité de faire correctement des avances de frais pour les représentants des personnels.

Nous vous rappelons que les délais d'envois de 8 jours sont un délai d'urgence et que le délai légal est de 15 jours pour nous permettre de travailler dans des conditions décentes.