



La campagne d'évaluation a fini par démarrer après de nombreux retards liés au changement d'applicatifs et au basculement de EDEN-RH vers ESTEVE. Une fois de plus la Direction Générale nous montre que, dans sa volonté de réformer ou d'harmoniser, elle confond vitesse et précipitation.

Au menu de ce nouveau basculement, problème de transfert des comptes-rendus d'entretien professionnel : le CREP 2022 devait être disponible mais, quand il est repris, c'est parfois partiellement, de nombreux retards sont à déplorer dans le déploiement de l'application et, pour finir, des déconnexions à répétitions pendant le dérouler des entretiens obligent à reprendre le travail depuis le début... Bref le lot quotidien de ce qu'est devenu le déploiement d'une application faite à marche forcée à la DGFIP. Dans quelques mois nous aurons un beau message pour nous expliquer à quel point tout s'est bien passé.

Cette nouvelle campagne d'évaluation ne se contente pas de changer au niveau informatique, elle s'accompagne aussi de changements dans la méthode d'évaluation.

Voici les principales nouveautés :

Le cadre A adjoint d'un service (SIP, SIE, SGC...) devient le n+1 des agents qu'il évalue. Par conséquent le n+2 devient le chef de ce même service. Il est donc l'autorité hiérarchique auprès de laquelle vous devrez faire votre premier niveau de recours avant CAP. Pour plus de proximité d'après l'administration... Si on peut espérer qu'il y ait encore un minimum de communication entre un adjoint et son chef de service, et donc que les entretiens aient été préparés collectivement, on doute donc aussi fortement que le chef de service remette en cause sont adjoints.

Les CAP de recours deviennent nationales, pour plus de hauteur de vue d'après l'administration, en opposition totale avec la modification précédente. Donc on passe directement du chef de service à l'échelon national pour le recours sans passer par la case direction.

Il est possible de faire appel de ses objectifs, qui sont au maximum de 5 et peuvent contenir, pour les cadres A, des objectifs collectifs. **De plus, une échéance à plus ou moins long terme peut être fixée par objectif.** Pour la CGT Finances Publiques, si cette mesure peut sembler bonne

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

en apparence (fin des objectifs irréalisables), elle oblige surtout l'agent à faire très attention à ses objectifs chaque année et le rend responsable de leur non réalisation : s'il ne remplit pas ses objectifs, il ne pourra plus dire qu'ils n'étaient pas réalisables et on lui répondra qu'il fallait faire appel.

Le tableau synoptique des A disparaît ; ne sont conservés que celui sur les compétences managériales (encadrant ou non) et une appréciation littérale, comme c'est déjà le cas pour les cadres A+. C'est un nouveau pas vers une évaluation basée uniquement sur la performance annuelle, qui laissera encore plus de place à l'arbitraire pour les promotions et les mutations au choix.

Evolution des profils croix pour les B et C. Les agents de la DGFIP seraient surévalués dans leur profil croix au regard des autres agents de la fonction publique d'État et consignes auraient été données aux évaluateurs de ramener ce profil vers la note médiane. D'après les premiers retours que nous avons, c'est très diversement pris en charge par les directions et les évaluateurs, certains se contentant d'informer les agents d'un risque de diminution les années à venir, tandis que d'autres semblent vouloir appliquer la consigne dès cette année. Pour la CGT Finances Publiques, ces diminutions lourdes de conséquences aussi bien sur les promotions que sur les tableaux d'avancement sont inacceptables et nécessitent que l'agent qui en est victime s'y oppose et fasse un recours si nécessaire pour obtenir gain de cause (en se rapprochant des militants locaux de la CGT).

Concernant les formations, il faut désormais que soit précisé si elles sont ou non éligibles au Compte Personnel de Formation. Pour la CGT Finances Publiques, l'entretien professionnel n'est pas le moment où l'utilisation du CPF doit être abordée. La CGT Finances Publiques dénonce l'utilisation du CPF, notamment pour la préparation des concours.

Possibilité de préremplir son Compte Rendu : l'évaluateur a la possibilité de laisser l'agent préremplir son CREP pour lui permettre de s'y livrer à une auto critique de son travail. Il a besoin de l'accord de l'agent pour le faire. Pour la CGT Finances Publiques, cette mesure doit être utilisée avec beaucoup de précaution. Ce n'est pas à l'agent de fournir des pistes de reproches à son évaluateur, mais à ce dernier de se mettre en capacité d'évaluer l'agent. Le mieux est plutôt de préparer son entretien pour mettre en avant son travail.

Annualisation de l'évaluation : à la lecture des différents documents de la DG, l'accent est mis partout sur le fait qu'une notation est annuelle et ne doit pas être vue au regard des notations des années précédentes. Pour la CGT Finances Publiques, cela ne correspond absolument pas à la logique de carrière de la fonction publique, qui doit permettre de progresser au fur et à mesure du temps. Il s'agit d'une volonté de Bercy d'individualiser au maximum les agents de manière à les mettre en concurrence et de les isoler un peu plus.

La CGT Finances Publiques défend une notation de carrière basée sur des critères lisibles et objectifs qui, pour elle, doivent être collectifs et non pas reposer sur un seul individu. Le contexte dans lequel travaille l'agent doit être pris en compte, ainsi que la dimension collective du travail.

On ne peut pas prêcher pour le travail collectif, la mutualisation des tâches, le partage d'expérience et dans le même temps procéder à une individualisation totale de la notation qui pousse à la mise en concurrence des agents.

La CGT Finances Publiques se bat contre toute comparaison entre agents, pour la suppression du système d'évaluation « décret 2010 » et pour un système de notation basé sur des critères objectifs, sur la détention d'un grade et d'un échelon, une notation basée sur une note chiffrée et une appréciation littérale, sans contingentement.

Elle demande le rétablissement de deux niveaux de recours (CAPL préparatoire et CAPN de pleine compétence) avec abrogation du recours hiérarchique, une évaluation portant uniquement sur l'activité administrative.

Votre notation est importante pour votre carrière !

Si vous avez le moindre doute sur ce qui est mentionné sur votre compte rendu ou si vous voulez faire appel de celui-ci, nous vous conseillons de vous rapprocher de vos militants CGT locaux.

Un guide de l'évaluation est également disponible sur le site de la CGT Finances Publiques pour vous fournir de plus amples renseignements.

fichiers:



[Télécharger tract_evaluation_.pdf](#) (965.53 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[Entretien professionnel](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
