



../.. Concernant la CAP de ce jour,

Commençons par la campagne d'évaluation qui ne s'est pas déroulée et c'est le moins que l'on puisse dire, dans de bonnes conditions. La mise en place d'ESTEVE a été plus que laborieuse.

Cette si formidable application ne permettait pas de déposer des pièces jointes et le recours se trouvait limité en nombre de caractères. Quant à la procédure de recours, la complexité de l'application a dérouté de nombreux collègues qui ont renoncé à faire un recours hiérarchique, puis un recours en CAP nationale.

*** Pour la CGT Finances Publiques, c'est inadmissible.** Nous ne pouvons que déplorer le déploiement d'une application qui a encore beaucoup de marges de progrès !

Le supérieur direct, dès lors qu'il est au moins cadre A, est devenu le n+1 pour l'évaluation.

Loin de privilégier une évaluation de proximité, comme l'affirme la Direction Générale, cette nouveauté introduit bien au contraire encore plus de subjectivité, dans un système d'évaluation déjà arbitraire et ne reposant sur aucun critère précis. Quand au visa de l'autorité hiérarchique, on a pu assister parfois à quelques appréciations négatives apportés au détriment de l'agent.

En particulier, la formalisation dans un tableau mesurant les degrés de réalisation des objectifs a eu un effet dévastateur dans des services en surcharge. De nombreux agents, ayant intériorisé la contrainte que fait peser sur eux la déclinaison individuelle d'un objectif fixé à leur service, se sont tout bonnement censurés.

La disparition du tableau synoptique principal des A, remplacé par celui de performance annuelle, a été plus que chaotique, donnant lieu à de nombreuses interprétations entre les directions, voire au sein d'une même direction. Les disparités relevées dans son remplissage ont créé des différences d'évaluation entre les agents suivant la manière dont les encadrants se sont appropriés les différents guides, consignes, préconisations des directions.

La DG a d'ailleurs reconnu un vrai problème concernant les rubriques des compétences managériales. La différence de traitement des cadres A non encadrants entre les directions et entre évaluateurs d'une même direction est avérée. Par exemple, il a été constaté, au sein d'un même service, que les agents ayant indiqué vouloir postuler pour le grade supérieur ont vu leurs compétences managériales évaluées, contrairement à leurs collègues.

Plus généralement, ces différences de traitement créent une rupture d'égalité dans l'évaluation des agents, qui leur sera forcément préjudiciable dans le cadre d'une sélection ou d'une mutation au choix, procédé en voie de généralisation.

Cette disparité de traitement est d'autant plus surprenante que, même si l'utilisation d'ESTEVE est une nouveauté pour la DGFIP, certains ministères le pratiquent depuis plusieurs années.

De plus, les agents ont particulièrement mal vécu et n'ont pas compris la baisse de leur évaluation.

Concernant l'architecture des différents recours, on ne peut que déplorer la disparition des CAP locales. Cette voie de recours permettait, en effet, dans de nombreux cas, non seulement de donner satisfaction – totalement ou partiellement – à l'agent, mais aussi de clarifier certaines situations complexes ou conflictuelles, permettant ainsi à la CAP nationale de pouvoir faire preuve du recul nécessaire dans l'analyse du dossier.

*** Pour la CGT Finances Publiques**, les évaluations doivent être le reflet de l'investissement des collègues dans un contexte de suppressions d'emplois depuis plus de vingt ans et de restructurations incessantes.

*** Pour la CGT Finances Publiques**, c'est une fois de plus la preuve de réformes politiques mises en place sans concertation, sans moyens, sans agents.

Les services RH, comme tous les services de la DGFIP, sont exsangues et les collègues qui y travaillent submergés par les changements continuels générés par les lignes directrices de gestion.

L'administration doit nous donner les moyens pour préparer les dossiers des agents. En fonction du nombre de dossiers pour un grade, deux jours de préparation sont largement insuffisants.

De plus, lors du GT du 14 février 2023, une durée moyenne de 40 mn par dossier avait été retenue.

Dans ces conditions nous nous interrogeons sur la possibilité d'examiner sereinement 59 dossiers sur une CAP de 4 jours.

Nous souhaitons connaître le nombre exact de dossiers qui seront évoqués en CAP nationale lors des trois sessions.

D'ores et déjà on peut cependant déduire du nombre des dossiers de la présente session (59 dossiers), que le volume total des recours de la présente CAP excédera largement ce nombre. Il sera donc beaucoup plus important (peut-être le double) que le nombre moyen des recours des quatre années précédentes, soit 88. Ce qui mesure bien l'inadéquation de la nouvelle procédure à l'exercice concret des diverses missions de la DGFIP.

*** La CGT Finances Publiques défendra chaque dossier, en prenant le temps nécessaire, afin que les droits des agents soient respectés.**

fichiers:



[Télécharger dl_recours_evaluations_capna_17_10_2023.pdf](#) (103.52 Ko)

Colonne de droite publique: [En direct des CAP Nationales](#)

Public: [CAP A](#)

[Entretien professionnel](#)

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

Leave this field blank
