

# COMPTE-RENDU RECOURS ÉVALUATION

La CAPN des évaluations a concerné l'examen de 60 dossiers dont 23 par la CGT sur la première partie (novembre), et 2 dossiers dont un pour la CGT sur la seconde partie (décembre).

On constate qu'il y a eu 329 recours auprès de l'autorité hiérarchique, puis 169 en CAP locale. Les 62 dossiers présentés devant la CAP Nationale sont à 90 % des dossiers laissant apparaître des conflits entre le chef de service et l'agent. Ce sont des dossiers où la CAP Locale prend fait et cause pour les chefs de service quels que soient les arguments présentés.

Or, le directeur général, Bruno Parent, a décidé unilatéralement de supprimer les CAPN de recours de deuxième niveau portant sur l'évaluation professionnelle. Ainsi le DG donne les pleins pouvoirs aux CAP Locales. Les directeurs locaux seront seigneurs et maîtres de leurs agents. Ainsi, il n'existerait plus de traitement égalitaire et surtout dépassionné au niveau national, où les rancœurs intestines seraient mises de côté.

Pour le président de la CAP Nationale, ce n'est pas une régression du dialogue social mais dans la droite ligne de la circulaire du premier ministre du mois de juillet. Pour mémoire, « un mouvement très important doit être engagé pour déconcentrer le maximum de décisions et d'actions au niveau territorial ». Pour le président de la CAPN, il s'agit d'être au niveau le plus proche de l'agent. Cela devrait sans doute modifier l'évolution des pratiques. En effet, la CAP Locale devenant de fait le dernier niveau avant le Tribunal Administratif, cela va amener de la modération, exigeant de chacun de faire preuve de mesure, agent comme direction. Le président précise qu'il rappelle à l'ordre les directions en cas de rapport trop « litigieux » c'est à dire agressifs ou sortant de la norme administrative.

Pour la CGT, il s'agit bien encore une fois de réduire les droits des agents qui, face à la complexité de saisir un TA, et une Direction générale qui dispose de tout l'arsenal juridique, renonceront à faire valoir leurs droits.

## CONCERNANT LES RECOURS,

En premier lieu, pour le président, ils proviennent de conflits relationnels pour la majeure partie. Ils concernent des relations qui se sont dégradées entre des personnes qui ne s'écoutent plus, ne se comprennent plus. Ce sont des situations qui devraient être traitées par une médiation et non par une CAPN. Cependant la médiation ne peut être efficace qu'entre des personnes ayant la volonté de faire un pas vers l'autre.

Or, la médiation sociale ne peut être demandée que par la direction, soit sur sa propre sollicitation, soit sur celle des agents. Force est de constater à la lecture des dossiers, qu'il semble préférable pour ces directions de traiter ça en interne, c'est-à-dire d'étouffer l'affaire en attendant une éventuelle mutation. Il ne faudrait pas que les bureaux RH soient informés, ce serait peut-être un signe de mauvais pilotage à la tête.

En deuxième lieu, ils traduisent aussi une incompréhension des objectifs fixés ou des attentes. Il y a de gros écarts entre les attendus managériaux et la manière de travailler de l'agent. Cela montre une disparité entre ce qu'attend l'évaluateur et ce qu'en a compris l'agent. Il doit y avoir un véritable échange et l'agent doit faire part de ce qu'il pense de l'organisation du service et ce qui peut être amélioré.

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.

Enfin, la quasi-totalité des dossiers d'agents ayant fait une mutation, notamment fonctionnelle, ont vu leur compte rendu d'évaluation systématiquement être dégradé de 1, 2 voire 3 rangs dans le tableau synoptique. Objectivement, dans un monde où le RIFSEEP et le complément indemnitaire annuel (CIA) n'existeraient pas ou ne viendraient pas à exister, il serait compréhensible que les connaissances professionnelles puissent évoluer à la baisse dans l'attente de l'acquisition des connaissances. Mais compte tenu de la problématique future de la rémunération au mérite, c'est inacceptable. De plus, dans les dossiers qui nous ont été présentés, il est fait fi à chaque fois des 8 premiers mois de l'année. Aussi, quand l'agent-e était noté-e excellent-e sur 8 mois, comment expliquer qu'elle ou il redescende à bon voire moyen, 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, via le CIA, dépendra de nos résultats professionnels. Au cours des débats, vos représentants CGT ont proposé à l'administration de mettre un message d'alerte au moment des mutations **«attention, la mobilité nuit gravement à votre évaluation professionnelle»**.

Malgré une CAPN de recours au niveau national qui semble inutile pour le directeur général, elle aura permis de modifier 35 dossiers.

#### 👉 **VOTE Dossier par Dossier :**

L'administration a voté à chaque fois POUR

**LA CGT**, Solidaire, FO et la CFDT ont voté POUR dès lors que l'agent a obtenu l'intégralité des modifications demandées et CONTRE lorsque les modifications demandées étaient partielles ou rejetées dans leur intégralité.