

Ces CAPL se sont tenues sous la présidence de Monsieur Derrac, le mardi 24 novembre pour les CAPL C et A, et le 26 novembre 2020, pour la CAPL B.

Ces réunions, sur notre insistance, se sont tenues pour partie en présentiel et pour partie en audio, afin de limiter à 6 la présence des participants. Pour autant la parité, en présentiel, n'a pas tout à fait été respectée, les exigences posées aux représentants des personnels ne s'appliquant pas de la même manière à la direction.

Mais au moins avons-nous pu défendre nos dossiers en présentiel, c'était une exigence et nous nous félicitons que le directeur l'ait finalement mise en œuvre.

Pour l'avenir, nos prochaines instances ou rencontres, si elles devaient excéder le nombre de 6, devraient pouvoir se dérouler en visioconférence.

Quatre recours ont été soumis à l'examen de ces CAPL, dont 3 défendus par Solidaires Finances Publiques.

Tous ont obtenu des améliorations significatives (retrait ou reformulation de pans de phrases dans l'appréciation littérale et/ou les objectifs réalisés, évolution favorable du profil croix).

L'examen de ces recours est aussi l'occasion pour Solidaires Finances Publiques de rappeler son opposition au processus d'évaluation professionnelle, tel que mis en œuvre dans notre administration (lire sur ce point notre déclaration liminaire).



Nous avons particulièrement mis en avant les effets négatifs et parfois délétères, sur les agents et les services, des entretiens individuels. Ils sont plus souvent générateurs de stress que de motivation.

Nous devrions, exigence portée par Solidaires Finances Publiques, être évalué dans un cadre collectif, dans la mesure où notre mission de service public s'exerce dans un cadre statutaire (et non pas contractuel) et qu'elle est appréciée sur la base de résultats obtenus collectivement.

L'entretien n'est que rarement

perçu par les agents, comme ce moment privilégié d'échanges, point d'orgue d'une période de communication professionnelle fructueuse qui a cours tout au long de l'année.

Et ce constat est accentué par le décalage entre le contenu de cet entretien et le compte rendu d'évaluation professionnelle (CREP) qui en résulte.

Solidaires Finances Publiques a rappelé au Directeur, qui en a convenu avec nous, que le recours en révision de l'évaluation est un droit qui doit pouvoir s'exercer sans crainte pour l'agent et que ce droit ne constitue pas une remise en cause de l'autorité hiérarchique du chef de service.

Il repose essentiellement, pour l'agent, sur la volonté de voir son engagement professionnel et sa manière de servir correctement appréciés.

Rien n'oblige donc les chefs de service à établir des rapports à charge pour les agents qui se saisissent de ce droit, ce qui ne manque pas de nous surprendre à chaque fois que nous y sommes confrontés.

Pas plus que l'entretien professionnel, le recours en CAPL ne doit être le lieu des règlements de compte !

Quand tel est le cas (certains des dossiers auxquels nous sommes confrontés en témoigne) c'est que le chef de service n'a pas compris l'exercice d'évaluation professionnelle et qu'il se trompe d'objectif : il ne s'agit pas ici de déjuger quiconque mais bien de conserver chez tous les agents d'un service la motivation qui leur permet de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Les élus du personnel sont, dans ces instances, vos « avocats », ils ne sont pas là pour abonder dans le sens des critiques du chef de service (la direction sait très bien le faire et emprunte souvent ce premier réflexe) mais, au contraire, pour mettre en exergue les incohérences, objectiver les points positifs insuffisamment valorisés, dévoiler des difficultés d'organisation du service et déconstruire un argumentaire qui ne repose souvent que sur des considérations parcellaires très subjectives ou au contraire sur des faits opportunément tronqués ou mis en exergue sans les contextualiser.

Bien sûr, la difficulté que revêt l'exercice pour l'évaluateur n'est pas niée et l'absence de formation, au regard de cet exercice qui va revêtir de plus en plus d'importance dans la vie professionnelle des agents, est, de notre point de vue, une véritable erreur commise par l'administration. Reste qu'un chef de service avisé a tout intérêt à s'épargner un recours, qu'il a tout intérêt à valoriser ce qui peut et doit l'être pour motiver ses agents, qu'il a tout intérêt à entendre l'agent qui s'estime mal évalué.

Solidaires Finances Publiques l'a rappelé lors de ces CAPL : Avant d'inviter les agents à formuler leur recours, nous les encourageons toujours, à solliciter des changements de formulation, à partager leurs incompréhensions directement auprès de l'évaluateur. Cette simple démarche peut finalement, lorsque le chef de service en comprend le sens, rassurer l'agent sur les intentions de ce dernier et éviter le recours en CAPL, évidemment légitime, mais vécu comme une véritable épreuve par nos collègues.



ATTENTION APPELÉE SUR L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Le CREP dans le cadre des nouvelles règles de gestion découlant de la loi transformation de la fonction publique, va devenir la pierre angulaire de la vie professionnelle de l'agent : de l'avancement, à la promotion en passant par les mutations ou la rémunération au mérite, il servira à distinguer, à écarter ou à départager les agents entre eux.

Par conséquent, il est utile d'apporter une attention particulière à son évaluation. Or, nous ne sommes pas tous évalués par le même chef de service et par conséquent

l'exercice d'évaluation (notamment dans son aspect littéral) revêt des modalités très variables d'un évaluateur à l'autre.

Le langage administratif comportant des subtilités d'interprétation qui peuvent nous échapper, des éléments de décryptage peuvent vous être fournis par les représentants des personnels.

Mais avant de creuser ces subtilités, les guides établis par l'administration elle-même sont déjà très éclairants.

Ainsi le guide pratique de l'évaluateur sur l'entretien professionnel, nous éclaire sur les niveaux d'appréciation du tableau synoptique et ce qui est qualifié dans les différents items :

Insuffisant	Niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant.
Moyen	Niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité
Bon	Niveau satisfaisant des qualités évaluées
Très bon	Niveau de prestations particulièrement apprécié
Excellent	Niveau remarquable.

Être agent C, B ou A en début de carrière administrative ne justifie en aucun cas une croix dans la colonne moyen ; les connaissances professionnelles, les compétences personnelles, l'implication professionnelle ou le sens du service public s'appréciant nécessairement au regard du niveau normal escompté d'un agent débutant. A minima, c'est donc bien dans la colonne « bon » que doivent se situer toutes les croix d'un jeune agent, sauf à considérer qu'il y a de réelles défaillances dans sa manière de servir. Le profil très bon et l'excellent étant un moyen de les distinguer quand on les estime au-delà du niveau requis.

S'agissant des items qualifiés, le guide de l'évaluateur nous donne là encore de précieuses indications :

<i>Connaissances professionnelles</i>	Connaissances générales nécessaires à l'emploi et l'expérience acquise dans l'exercice des fonctions. Elles portent également sur la connaissance des services, les qualités rédactionnelles, les connaissances techniques liées aux fonctions,... La capacité à actualiser, à étendre et à perfectionner ses connaissances est en outre appréciée.
<i>Compétences personnelles</i>	Elles s'expriment directement dans l'exercice de la fonction. A ce titre, sont notamment appréciés la qualité de jugement et l'objectivité, la clarté de l'expression, mais également la qualité des relations avec les collègues et les usagers, l'aptitude à l'encadrement, le sens des responsabilités, les capacités d'organisation,...
<i>Implication professionnelle</i>	Capacité de l'agent à exercer ses fonctions avec motivation et dynamisme. La prise d'initiatives, la réactivité, la disponibilité, l'efficacité sont les éléments principaux de cette implication
<i>Sens du service public</i>	Appréciation de la conscience professionnelle, du sens du service public (neutralité, équité,...) et du respect de l'utilisateur et du souci de l'image de l'administration.

Des critères supplémentaires sont introduits pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement (agents A ou B encadrants)

Capacité à organiser et à animer une équipe	Capacité de l'encadrant à organiser les activités de son service, à faire évoluer son équipe et à valoriser les aptitudes et compétences de ses collaborateurs.
Capacité à définir et évaluer des objectifs	Capacités à fixer des priorités dans les activités du service, en tenant compte des orientations générales qui incombent à l'encadrant tout autant que des contraintes inhérentes à l'activité, aux moyens et au mode de fonctionnement du service

FOCUS : L'AVIS SUR L'APTITUDE À EXERCER LES FONCTIONS DU CORPS SUPÉRIEUR

Le compte-rendu d'entretien professionnel doit être complet de l'avis de l'évaluateur sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur (pour les agents de catégorie C et B)

- Aptitude non acquise. L'agent ne possède pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
- Aptitude en cours d'acquisition. L'agent ne possède pas, à ce stade, la totalité des aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
- Aptitude confirmée. L'agent possède les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.



Outre que cette aptitude doit être expliquée oralement à l'agent, elle concerne tous les agents évalués des catégories B et C, quelle que soit leur ancienneté, candidats ou non candidats à une inscription sur la liste d'aptitude.

Ainsi, la valeur 3 peut être attribuée à un agent, dès lors que celui-ci possède toutes les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.

EN CONCLUSION

Solidaires Finances Publiques rappelle que faire appel est un droit, que l'exercer n'est préjudiciable à personne. Les élus de Solidaires répondent présents pour assister leurs mandants dans cet exercice, pas toujours facile, mais qui ne doit pas être négligé.

Solidaires Finances Publiques continue d'assurer la défense des agents qui s'estiment lésés, les conseille et les oriente et revendique toujours :

- la suppression pure et simple du recours hiérarchique, davantage utilisé comme un levier dissuasif de saisine de la CAPL que comme un outil d'amélioration du dialogue professionnel.
- la mise en place d'un entretien annuel collectif en remplacement de l'entretien individuel.

Les élus qui ont siégé dans ces CAPL :

	Titulaires	Suppléants
CAPL A	Olivier LACOUR	Sébastien BELAUD
CAPL B	Patrice BRANCHEREAU	Françoise SEBILLET
	Mickaël LE ROUX	Christine RENARD
CAPL C	Jean-Michel BAUDRY	Madiana PALMIER
	Alison LEGOFF	

Expert
pour l'ensemble
des CAPL :
Dalila EL MEZDARI

PROTÉGEONS-NOUS LES UNS LES AUTRES

