Section de la Meuse

Évaluation des personnels en 2024 : plus que jamais ne rien laisser passer !

Chaque année nous attirons l'attention des personnels sur la nécessité d'être particulièrement attentifs aux éléments figurant dans les comptes-rendus d'évaluation, que les entretiens aient été ou non boycottés. En effet les évaluations successives d'un agent sur plusieurs années jouent un rôle majeur dans les modalités de sélection pour une promotion au grade supérieur (liste d'aptitude et tableau d'avancement) mais aussi, à ce stade pour les cadres A, sur les modalités de changement de postes avec une montée en puissance des recrutements aux choix.

Par ailleurs, nous rappelons les éléments d'objectifs des Lignes de Gestion pour mettre en avant le mérite, dans la lignée des annonces gouvernementales relatives à des futures mesures concernant la rémunération des fonctionnaires.
Si syndicalement nous sommes opposés à cette logique néfaste de division et d'individualisation, notre rôle est d'accompagner, soutenir et conseiller.

Notre administration doit reconnaître l'implication collective de l'ensemble de ses agents qui font tourner la boutique en faisant face à toujours plus de charges de travail.

Pour l'ensemble des agent-e-s qui passent à la moulinette de l'évaluation, il y a des risques inhérents à l'exercice. *Solidaires Finances Publiques 55* vous alerte à nouveau sur ces dangers. Toute minoration peut conduire à un refus pour une promotion, un refus pour candidater à un poste au choix, à une mutation ratée… Et à une diminution de votre rémunération lorsque la rémunération au mérite sera mise en place.
Nous insistons ci-après sur les principaux points qui nécessitent une attention toute particulière de chacun-e.

À la lecture de ton CREP (Compte-Rendu d'Évaluation Professionnelle), tu peux avoir des interrogations, des doutes, des incompréhensions…. Ne reste pas seul-e et sollicite les équipes de *Solidaires Finances Publiques*, tant nos correspondant-e-s locaux que l'équipe du bureau : solidairesfinancespubliques.ddfip55@dgfip.finances.gouv.fr

Plus que jamais demandez notre aide et notre analyse :
***Solidaires Finances Publiques* sera là pour vous !**

- **Pour toutes les catégories,** cette année l'administration insiste tout particulièrement sur la déclinaison des Lignes Directrices de Gestion dans le processus d'évaluation : « *l'entretien est un outil de valorisation des parcours professionnels incontournable…. Avec des LDG qui placent le mérite au cœur des processus de promotion et de sélection...la plus grande attention à la rédaction des comptes rendus… de manière objective et transparente sur la manière de servir et puisse retranscrire ses réalisations et marges de progrès* » ; l'administration insiste lourdement sur le caractère annuel et l'absence de cohérence métiers et dans le temps « *les appréciations sur la manière de servir de l'agent doivent être le reflet de l'année entière écoulée. La reproduction systématique des appréciations d'une année sur l'autre est donc à proscrire*» comme souligné dans la note départementale signée par le Directeur Régional. Nous vous invitons à une extrême vigilance tant sur toute tentative de remise en cause de votre historique d'implication que sur des expressions négatives ou alambiquées.

- **Pour les cadres A,** la fin du tableau synoptique est la grande nouveauté depuis l'année dernière, avec une évaluation ne comprenant que des commentaires littéraux. Nous sommes ici au cœur du « nouveau modèle managérial » vanté par la DG mais aussi avec une importance accrue du recrutement « au choix/sur poste » des cadres. Les risques sont lourds d'une remise en cause de cadres A, déjà en première ligne et sous tension, avec des commentaires annuels changeants et des objectifs de dépassement et d'investissement constamment demandés, en particuliers pour les adjoint-e-s. Nous invitons nos collègues à être tout particulièrement vigilant-e cette année sur la traduction littérale des entretiens.
  Les cadres A doivent être particulièrement vigilants vis-à-vis du volet de l'évaluation relatif aux compétences managériales, présenté sous forme de tableau. Ce tableau doit être complété par tous les A, « *y compris pour ceux qui ne sont pas en position d'encadrement sur leur poste actuel* » car « *il développe et renforce des compétences managériales* »
- **Pour toutes les catégories,** nous insistons sur l'affaiblissement constant des modalités de remise en cause des CREP et des recours. En effet l'« autorité hiérarchique » est pour un grand nombre de cadres B et C le chef de service, et pour les autres bien souvent le chef de Division. Cela nous amène à nous questionner sur la volonté de l'administration de mettre à mal un regard extérieur et objectif, pourtant nécessaire et utile pour garantir les droits des agent-e-s. Nous invitons nos collègues, **après contact et analyse avec nos équipes,** à ne pas hésiter à engager les recours nécessaires !

Rappel du calendrier de la campagne 2024 d'entretien professionnel

Déroulement des entretiens	**Dès l'ouverture de la campagne d'évaluation**
Date limite de tenue des entretiens et de transmission du compte rendu à l'agent-e	22/03/2024
Date limite de notification du CREP visé par l'AH (N+2) via ESTEVE	08/04/2024
Date limite pour déposer un recours hiérarchique sur les éléments du compte-rendu ou dans les 15 jours francs à compter de la notification du CREP visé par l'AH	23/04/2024
Date limite pour la notification via ESTEVE de la réponse de l'autorité hiérarchique ou dans les 15 jours francs à compter de la réception du recours hiérarchique	10/05/2024
Date limite de recours devant la CAPN/CCP ou dans un délai d'un mois à compter de la notification de la réponse au recours par l'autorité hiérarchique	10/06/2024

Pour de l'aide ou un conseil, un seul réflexe : *Solidaires Finances Publiques 55* !