



Déclaration liminaire

Le parti pris de l'administration que l'on peut observer, au travers de l'unique document de travail, est que le nombre de recours en CAPL baisse. Oui, de fait, car il n'y a plus de recours sur les réductions de délais.

Néanmoins le nombre de recours concernant les appréciations phraséologiques a fait plus que doubler. Nous n'avons pas de chiffrage sur les autres voies de recours. Combien de recours gracieux et combien de recours hiérarchiques? Quelles est la traduction chiffrée de « nombre conséquent » évoqué dans le document de travail. Ces éléments auraient été utile pour connaître l'acceptation de l'évaluation à la DGDDI.

Au delà de ces éléments, dans la même optique, il aurait été fort utile également de connaître le nombre d'agents qui ne souhaite pas assister à l'entretien d'évaluation ainsi que le nombre de mentions d'alerte.

Nous aimerions également savoir sur quoi porte ses recours, principalement sur le qualificatif attribué à l'agent « insuffisant », « bon agent » ... Ou sur d'autres éléments de l'appréciation.

Y a-t-il des DI, des DR des bureaux ou le nombre de recours est proportionnellement plus important qu'ailleurs ? Si tel est le cas quelle analyse est faite, quels solutions pour y remédier ?

Il existe également le risque inhérent à la RIFSEEP de voir l'évaluation devenir un élément prépondérant à la rémunération. Cela aurait inévitablement l'effet de rendre l'exercice de plus en plus tendu et amènerait une détérioration des relations entre les uns et les autres. Nous sommes pour l'instant exclu de ce dispositif et il ne faut surtout pas que cela change.

Enfin, les incidents survenus à Marseille pour les recours ne doivent plus se reproduire. Pour cela il serait fort utile que l'évaluateur rappelle aux agents les modalités et les délais de recours.