



# DÉCLARATION LIMINAIRE

## COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

### CATEGORIE B...

Février 2025

La campagne de CREP vient de débuter et comme d'habitude de nombreuses incompréhensions /interrogations sont remontées à la **CFDT** :

- L'évolution des croix est limitée à 2 pour certain **Supérieur Hiérarchique Direct** (SHD), est-ce réglementaire ?
- Mon SHD m'indique qu'il doit baisser systématiquement les croix de 2 cases lors d'une mobilité ou d'une promotion, pourquoi ?
- La fiche de poste n'est pas jointe à la convocation, comment puis-je répondre à la question « est-elle adaptée » ?
- L'analyse des résultats n'est pas argumentée, ça ne me valorise pas ?

De plus, la **CFDT** constate des directives divergentes voire contradictoires entre le guide de l'entretien et la note sur la campagne de notation ainsi que les consignes indiquées sur le CREP. La rubrique « aptitudes à exercer des fonctions supérieures » en est un bon exemple. La **CFDT** déplore encore l'existence d'objectifs mal définis et difficilement évaluable (SMART).

Pour la **CFDT**, au vu de l'élément central qu'est le CREP pour la carrière d'un agent (mobilité, avancement, primes, etc.), les SHD se retrouvent devant de nombreuses zones grises et essayent de remplir les CREP en fonction de leur niveau d'information. Au final, ce sera toujours l'agent qui sera pénalisé par cette méconnaissance, cette interprétation et ces évolutions en fonction des directives.

Malgré les efforts effectués, la **CFDT** revendique toujours :

- Un vrai pilotage qui tendrait vers une uniformisation des pratiques,
- Un mémento au guide de l'entretien pour lister et alerter les SHD des changements,
- Une formation obligatoire et un rappel annuel listant les évolutions à l'attention de tous les SHD,



## DÉCLARATION LIMINAIRE

- Une centralisation des documents liés à l'évaluation de l'agent sur ESTEVE notamment la **fiche de poste**.

Pour les commissaires **CFDT**, l'application de ces mesures conduirait à une évaluation en cohérence avec le poste tenu et les objectifs fixés aux agents et réduirait certainement les recours CREP en CAP des B.

Même avec un bon CREP, pouvons-nous envisager une carrière attractive au MINARM ?

En effet, la charge de travail augmente, les effectifs se réduisent, la polyvalence et l'adaptabilité deviennent servitude par manque de temps, impactant une charge mentale constante pour la catégorie B (exemple les fonctions de prévention). L'accès à la catégorie A semblé inaccessible et démotive les agents. Y a-t-il encore un déroulé de carrière ? Effectivement, le nombre de places à l'avancement de corps est toujours peu de chagrin. La **CFDT** s'interroge sur les modes de calcul, n'est-il pas temps de les revoir ?

Pour revenir à notre CAP, la **CFDT** trouve inconcevable que les délais de traitement soient si longs. Aujourd'hui, nous sommes consultés pour une prolongation de stage qui a été signifiée par l'employeur à l'agent en juillet 2024. Pour cet agent, cette situation est très anxiogène et pénalisante. Par ailleurs, est-ce le message et l'image que le MINARM souhaite envoyer en termes de réactivité, d'attractivité et de fidélisation ?

Merci de votre attention,