



SECTION **CFDT**

DE LA REGION NORMANDIE

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

DU 11 MAI 2026

DECLARATION PREALABLE DES ELU(E)S **CFDT**

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élu(e)s régionaux, chers collègues,

Les représentant(e)s du personnel de la **CFDT** souhaitent, par la présente déclaration préalable, attirer votre attention sur la dégradation progressive du dialogue social telle qu'elle est ressentie par les agents et relayée au sein des CAP et le CCP. Au-delà du dialogue social, c'est l'accès des agents à leurs droits qui se détériore.

S'agissant de l'évaluation, nous constatons une multiplication de situations problématiques dans la conduite des entretiens professionnels, traduisant un décalage entre le cadre réglementaire, les outils mis à disposition par la collectivité et leur appropriation effective par l'encadrement.

Parmi les écueils fréquemment signalés figurent notamment des convocations à l'entretien adressées en dehors des délais réglementaires et sans fiche de poste, des convocations pour des entretiens en dehors de la période prévue, des agents en arrêt qui auraient été « oubliés ».

Nous constatons également que certaines parties du formulaire de compte-rendu sont renseignées sans aucun rapport avec ce qui devrait y être évalué ou que certaines appréciations générales n'expriment pas la valeur professionnelle des agents. Certains comptes-rendus ont également été modifiés à la demande de tiers (le N+2 par exemple) et certains agents se voient reprocher les commentaires qu'ils rédigent.

Enfin, nous constatons que de nombreuses évaluations ne sont pas des comptes-rendus des entretiens individuels et ne reflètent pas les échanges qui y ont eu lieu.

Ces pratiques, au-delà de leur caractère inapproprié, fragilisent la confiance des agents en leur hiérarchie et les privent de leur droit en matière d'appréciation de leur valeur professionnelle.

La **CFDT** estime que ces difficultés traduisent un manque d'intérêt de certains encadrants pour les entretiens annuels et un besoin d'accompagnement renforcé. La collectivité met pourtant à leur disposition des outils RH, des guides et des procédures encadrant la préparation et le déroulement des entretiens professionnels. Soit ceux-ci sont insuffisamment connus ou maîtrisés, soit ils ne sont pas utilisés.

C'est pourquoi la **CFDT** souhaite rappeler et que soit rappelé que les entretiens annuels ne doivent pas être considérés comme une « corvée ». C'est un droit des agents dont l'exercice répond à des exigences réglementaires. C'est donc une mission fondamentale des encadrants.

Par ailleurs, les situations portées à la connaissance des CAP et de la CCP à l'occasion de l'examen des évaluations font apparaître des dysfonctionnements plus profonds au sein de certains services. Elles révèlent le plus souvent un mal-être réel des agents concernés, lié notamment à l'organisation du travail, aux conditions d'exercice des missions, aux relations professionnelles ou à des modes de management inadaptés. Ces difficultés ne sauraient être traitées uniquement à travers une révision d'un compte-rendu d'entretien annuel, qui ne peut répondre à des problématiques structurelles ou collectives. Elles appellent une analyse plus globale et des réponses managériales et organisationnelles adaptées.

Aussi, la **CFDT** revendique une action volontariste visant à rappeler l'importance des entretiens annuels et à mieux faire connaître les outils RH aux managers, par le biais de formations, de rappels clairs du cadre réglementaire et, le cas échéant, d'un appui opérationnel des services RH. Une telle démarche contribuerait à prévenir les situations litigieuses, à sécuriser les pratiques managériales et à restaurer un climat de confiance indispensable à un dialogue apaisé et respectueux.

La **CFDT** souhaite enfin, attirer votre attention sur la durée actuellement allouée aux réunions des instances, qui apparaît insuffisante au regard du nombre et de la complexité des dossiers inscrits à l'ordre du jour. En CAP A, 7 minutes 30 sont accordées pour chaque dossier, en CAP C, ce sont 5 min 30 et en CCP 11 min. Ce temps contraint ne permet pas d'assurer des échanges approfondis ni un examen serein et complet des sujets, pourtant indispensables à la qualité du dialogue social et à la prise de décisions éclairées. Une réévaluation du temps accordé aux instances et à leur préparation nous semble dès lors nécessaire afin de garantir des conditions de travail respectueuses des missions de chacun et du bon fonctionnement de ces instances.

La **CFDT** reste pleinement disposée à contribuer à toute réflexion ou groupe de travail allant dans ce sens, dans l'intérêt conjoint des agents, de l'encadrement et de la collectivité.

Nous vous remercions, Madame la Présidente, de l'attention portée à cette déclaration.

Les élu(e)s **CFDT** en CAP et CCP