

“GRANDISSONS ENSEMBLE” EOP - LE PIÈGE SE REFERME



- EOP - Le piège se referme
- Bilan de campagne EOP
- Recours



"GRANDISSONS ENSEMBLE"

EOP - Le piège se referme

La **campagne managériale 2026** est lancée depuis le 1^{er} décembre 2025 et à cette occasion, la **CFE-CGC** vous invite à vous souvenir de la **calamiteuse campagne managériale 2025** ! En espérant que ses leçons seront retenues pour celle qui s'annonce.

"GRANDISSONS ENSEMBLE"

EOP - Le piège se referme



Rappelez-vous, juste au moment du **lancement de la campagne managériale de 2025**, de manière tout à fait scandaleuse, la **DRH** a changé les critères d'évaluation de la **manière de servir** accompagnés de directives aux managers. Posture assumée par notre **DRH** : l'évaluation « **au-dessus des attendus** » doit être exceptionnelle !

Nous l'avions dénoncé et alerté sur les conséquences pour les personnels dans notre tract « **Le piège des EOP** ».





"GRANDISSONS ENSEMBLE"

EOP - Le piège se referme



La **CFE-CGC** avait aussi interpellé le **Directeur Général** lors du **CUEP du 17 janvier 2025** intitulé « **Nouvel EOP 2025** » au sujet de cette consigne de la **DRH** qui aboutissait concrètement pour la **CFE-CGC** à faire baisser le nombre des personnels évalués à la plus haute note maintenant intitulée « **au-dessus des attendus** ».

Malgré nos demandes répétées dans de nombreuses instances, la **DRH** n'a jamais donné la définition des critères « **conforme aux attendus** » et « **au-dessus des attendus** ».

La DRH a de plus affirmé en séance du CUEP n'avoir donné aucune consigne aux managers hormis celle de faire preuve de courage managérial !



Or, de **nombreux personnels** nous ont indiqué que **leurs managers** avaient bien eu des **instructions de leur Direction**. Et cela a été confirmé par les **Autorités Hiérarchiques (N+2)** qui ne l'ont pas démenti dans les **EOP** lors des **recours** ou dans les **instances locales** (cf. CLU Bordeaux du 21 février 2025 / questions diverses).





"GRANDISSONS ENSEMBLE"

Bilan de campagne EOP

Et voilà le résultat qui est édifiant !

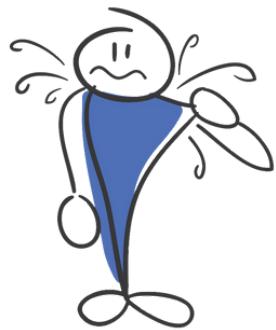
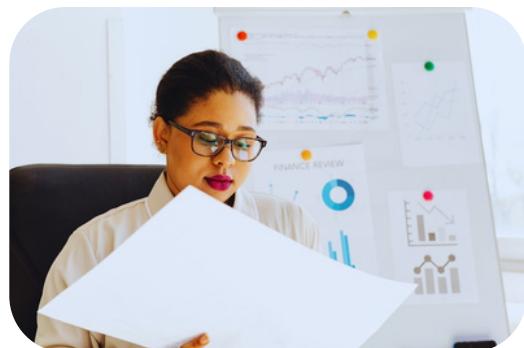
Le **bilan de la campagne 2025** (*EOP 2024-2025*) présenté par la **DRH** a bien confirmé ce que nous avions projeté et dénoncé.

Les évalués « **au-dessus des attendus** » ont été quasi divisé par 2 par rapport à l'ancienne notation « **excellent** » **sur les 4 critères de l'EOP** !

Les directives de la Direction sont clairement démontrées et ont malheureusement atteint leur objectif !

Entre **EOP 2023-2024** (campagne 2024) et **2024-2025** (campagne 2025) :

- La « **maitrise du poste** » passe de **59.6%** « **excellent** » à **34.8%** « **au-dessus des attendus** » ;
- Le « **sens du service et de l'intérêt général** » passe de **85.9%** « **excellent** » à **55.4 %** « **au-dessus des attendus** » ;
- La « **qualité du travail** » passe de **72.4%** « **excellent** » à **43.8%** « **au-dessus des attendus** » ;
- Les « **qualités relationnelles** » passe de **75.5%** « **excellent** » à **49.1%** « **au-dessus des attendus** ».



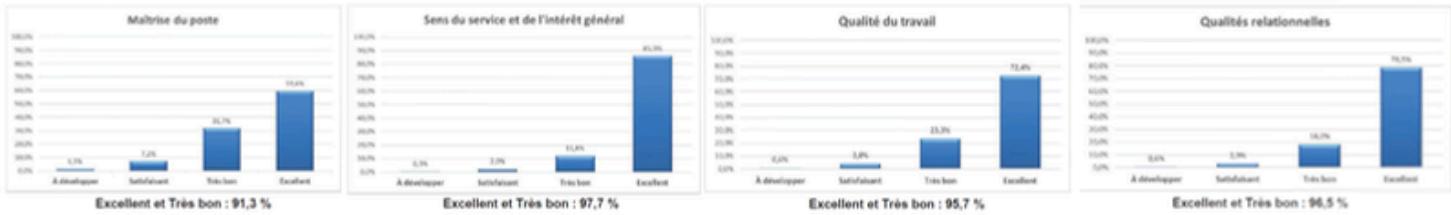


"GRANDISSONS ENSEMBLE"

Bilan de campagne EOP

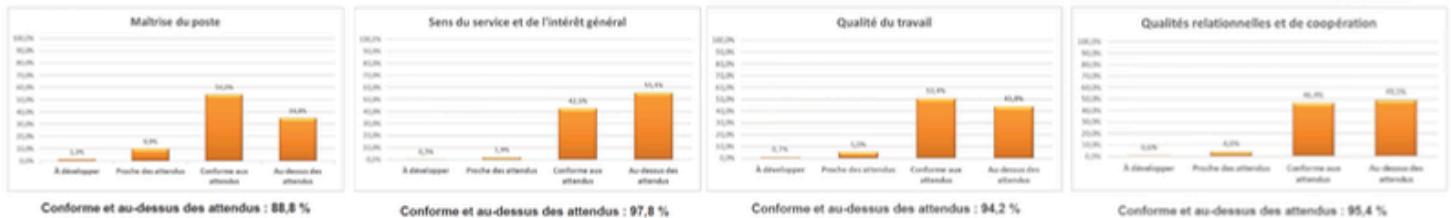
Campagne 2023: effectif total Non Cadres dirigeants 5670 collaborateurs

2023-2024



Campagne 2024: effectif total Non Cadres dirigeants 5747 collaborateurs

2024-2025



Si la **maitrise du poste** peut varier en fonction de nouvelles activités ou par une mobilité, une dégradation de la « **qualité du travail** » et des « **qualités relationnelles** » d'une année sur l'autre n'est pas admissible pour la **CFE-CGC**. Et ce n'est absolument pas concevable non plus pour « **le sens du service et de l'intérêt général** » qui est très élevé pour la plupart des personnels qui ont choisi la **CDC**.

Fidèle à ses méthodes, la DRH est très satisfaite de ce résultat en soulignant que :

“Malgré l'évolution de l'échelle d'évaluation, les sommes de « conforme aux attendus » et « au-dessus des attendus » restent largement majoritaires”.

Les **personnels concernés** par cette **dégradation** apprécieront ! Et surtout, n'ont pas fini d'en subir les conséquences.



La **CFE-CGC** rappelle que la **dégradation** de la **manière de servir** permet la **baisse de la PVO sans justification**, a un impact sur la **carrière**, les **promotions** et les **mobilités externes** surtout pour les **fonctionnaires**. Quant aux salariés, c'est également un élément important pris en compte dans une **procédure de licenciement** pour **insuffisance professionnelle**.



"GRANDISSONS ENSEMBLE"

Bilan de campagne EOP

Cette **nouvelle gestion des EOP** permet de laisser des **traces négatives** dans les évaluations, ce qui va former un historique variable **avec des points négatifs réguliers**, leviers faciles pour un **licenciement**.

La **CFE-CGC** rappelle donc l'importance que tous les critères d'évaluation de l'**EOP**, de la **PVO**, des **promotions**, des **objectifs** mais également de la **manière de servir**, soient définis **précisément, mesurables et opposables**.

La **DRH** tenant absolument à maintenir cette double évaluation, d'un côté l'atteinte de vos objectifs, de l'autre, votre « **manière de servir** », la **CFE-CGC** lui a donc demandé de la décliner de manière **SMART** :



**Spécifique/Simple – Mesurable –
Atteignable/Acceptable – Réaliste/Réalisable –
Temporellement défini**

Malheureusement, la **campagne 2026** qui vient d'être lancée ressemble à celle de **2025** : **toujours pas de déclinaison précise et SMART de la manière de servir dans le guide !**



La **DRH ne souhaite pas changer de méthode** puisque celle-ci lui permet **de justifier des évaluations qui peuvent être subjectives**. Mais la **CFE-CGC** lui rappelle que cela ne tient pas dans une **procédure judiciaire** !

Pour information, des personnels **ont obtenu l'annulation** de leur **EOP devant les tribunaux**. La **DRH** espère évidemment que les personnels n'auront pas le **courage** ou le **temps** de se lancer dans ce genre de **recours**.



"GRANDISSONS ENSEMBLE"

Recours



Justement parlons-en des RECOURS EOP de la campagne 2025 !

Les collaborateurs **ont subi la pression de leur hiérarchie pour ne pas faire de recours** en annonçant dès le départ que cela ne servira à rien et **qu'aucun changement de leur EOP ne sera fait**. Des **RH métiers** ont même proposé à des agents **de quitter la CDC notamment via une RCIA...**

316 collaborateurs ont coché "NON" sur la partie « **en accord avec le contenu** »

Nombre de demandes de révision :



2023/2024 - 270 dont 172 femmes

2024/2025 - 316 dont 204 femmes



D'après la **DRH**, **30 recours AH ont été transmis** : fonctionnaires, contractuels et salariés. Cependant nous sommes informés que des personnes **n'ont pas eu de retour à leur demande**.

Nombre de recours en CAP pour les fonctionnaires :

13 dont 9 femmes.

Recours contentieux :

1 collaborateur a présenté un **recours** devant le **tribunal administratif**.

La CFE-CGC rappelle que ne pas contester son évaluation, c'est l'accepter. En cas de dévalorisations successives de vos évaluations, l'absence de protestation tracée va compliquer votre défense.



La CFE-CGC, le courage syndical et la défense de vos droits !

