

au DRFiP de Haute-Garonne
copie à la cheffe de Division RH
copie au Délégué interrégional

Objet : attention appelée sur la campagne d'évaluation des personnels

Toulouse, le 19/04/2023

Monsieur le Directeur,

Nous sommes sollicités par de nombreux collègues sur la campagne d'évaluation des personnels en cours dans les services. Au-delà des situations personnelles et des conséquences de l'évolution des règles, nous constatons un cadrage inégal des pratiques qui n'est pas acceptable et qui nous questionne sur le dispositif de cette année.

Plusieurs situations méritent ainsi une réaction dans les consignes à donner aux évaluateurs pour un juste traitement, équitable et respectueux. Le processus d'évaluation ne doit pas entraîner une mise en concurrence des agent-e-s dans des modalités diverses et pénalisantes. Et, au point où en est la procédure pour cette année, il vous appartient de recadrer les pratiques, sans doute au stade des recours quand il n'y a pas d'autres solutions.

C'est tout particulièrement le cas pour les cadres A pour lesquels le nouveau modèle managérial et sa prise en compte dans le processus d'évaluation, pose particulièrement problème avec des pratiques diverses tant entre Directions que entre services d'une même direction dont la DRFiP 31. Cette inégalité de traitement est tout particulièrement inquiétante dès lors que ce nouveau modèle emporte des conséquences cruciales en matière de sélection et/ou de mutation. En effet, ces deux opérations de gestion sont soumises de manière de plus en plus importante à des critères de choix et de profil avec l'évaluation comme pierre angulaire.

Nous souhaitons ainsi attirer votre attention sur plusieurs sujets pour que vous donniez sans délai des consignes permettant une plus grande cohérence dans la direction et une plus grande justice pour les personnels. De plus, ce dossier nécessitera une réelle discussion de fond, et la plus grande transparence, tant il pose question sur la volonté de la DG de changer la donne de l'évaluation des personnels et ce, sans que les hiérarchies aient pris la mesure de leurs responsabilités.

En effet, au-delà de nos revendications qui n'ont en rien changé, nous considérons que vous avez cette année mis en place, sans filet et sans recul, un processus qui met en péril les droits des agent-e-s et devient une source d'inégalité de traitement dans les services.

Nous vous rappelons que pour nous, en préalable à toute évaluation individuelle, il est nécessaire de procéder collectivement à un bilan/prospective dans chaque service.

Concernant les cadres B et C nous constatons :

- la tendance à une baisse du profil croix dans le cadre d'un changement de service au 01/09, directement la première année et sans prise en compte de l'année écoulée et de la réalité des missions exercées sur les 2/3 de la période évaluée. Ceci est en contradiction flagrante avec les règles d'annualité de l'évaluation et doit absolument être rectifié pour tous les personnels concernés.
- concernant l'aptitude au grade supérieur, des situations de recul de l'aptitude pourtant reconnue depuis des années.

- sur le même item, avec l’abandon de la croix « en cours d’acquisition », visiblement la consigne a été donnée de systématiser en « non acquis », ce qui est source d’incompréhension.
- que les appréciations littérales sont inégalement travaillées avec des éléments de l’historique qui disparaissent.
- que nos « attentions appelées » les années précédentes sur l’importance de l’évaluation dans le cadre des promotions et évolutions de carrières (tableau d’avancement et liste d’aptitude) doivent être de nouveau signifiées à certains évaluateurs qui ne perçoivent pas réellement ces enjeux.

Concernant les Cadres A et A+ nous constatons :

- que la nouveauté du processus, tant avec la disparition du profil croix qu’avec les éléments sur le modèle managérial, a été mise en œuvre de manière précipitée et sans harmonisation réelle.

Nous constatons des consignes différentes d’une Direction à une autre, mais aussi entre les services de la DRFiP 31. Cette situation est tout particulièrement explosive pour des cadres qui constatent le poids décisif du CREP dans leur vie administrative, en particulier sur des futures demandes de mutation qui se systématisent au choix ou de volonté de promotion au grade supérieur.

Il est absolument nécessaire que ces incohérences soient rectifiées, tant cette année dans l’urgence, que pour l’avenir.

- avec la suppression du profil croix qui concentre l’évaluation du cadre sur les seules appréciations littérales, que des éléments majeurs soulignant les aptitudes et l’implication disparaissent de manière irrespectueuse au regard de l’engagement de l’agent-e.

- que la tendance à systématiser l’ignorance volontaire de la cohérence avec les années précédentes et le déroulé de carrière dans les évaluations insécurise des cadres qui se voient ainsi mis sous pression chaque année.

- concernant les éléments à valoriser dans les compétences managériales, une grande différence sur le positionnement des croix entre les divers services et cadres évalués.

- concernant les A « non encadrants », une tendance incompréhensible (qui relève visiblement d’une consigne) à juger « non pertinent » tous les items, sans même envisager de souligner une aptitude particulière sur tel ou tel item (contrairement à ce qui est indiqué page 23 du guide de l’évaluateur). Cette situation est particulièrement incompréhensible quand on constate que plusieurs autres Directions (par exemple la Dircofi Sud-Pyrénées) soulignent l’importance d’évaluer certains de ces items pour les « non encadrants ».

Cette situation est tout particulièrement pénalisante dans l’historique d’évaluation et son importance pour de futures demandes de mobilité ou de promotion.

Au-delà de ces éléments, nous vous rappelons que nous sommes en désaccords sur les modalités de choix, cette année, des autorités hiérarchiques. En positionnant dans un grand nombre de situations le chef de service direct ou de division, vous mettez à mal le nécessaire recul sur les demandes de modification et de recours. De même, cela entraîne visiblement un cadrage et un pilotage des équipes RH qui est démesuré pour s’efforcer de maintenir une cohérence dans les traitements des divers services qui aurait pu/dû être réglé en amont.

Pour nous, l’évaluation des personnels ne doit pas être une usine à gaz, ni une mise en concurrence des collègues dans une course effrénée à la performance, mais un élément de reconnaissance de l’implication au quotidien des personnels, grâce à laquelle, dans une situation dégradée des effectifs et de charge de travail dense, le service public est effectué au mieux, dans un cadre collectif.

Dans l’attente de vos réponses à nos interpellations, nous sommes disponibles pour tout échange sur ces sujets.

Pour *Solidaires Finances Publiques 31*,

Fleur BRUN, Christophe DETEE, secrétaires adjoint-e-s