Solidaires Finances Publiques 54
Section de la Meurthe-et-Moselle
Supplément au N°01 Fév. 2024

LE PAVÉ DE STANISLAS

JOURNAL DE LA SECTION DU 54 À PARUTION ALÉATOIRE

SPÉCIAL ENTRETIEN D'ÉVALUATION

SUPPLÉMENT AU N°1 DE FÉVRIER 2024

ÉVALUATION DES PERSONNELS EN 2024 : PLUS QUE JAMAIS NE RIEN LAISSER PASSER !

Cette année, les entretiens se dérouleront entre le 25 janvier et le 22 mars 2024.
Chaque année nous attirons l'attention des personnels sur la nécessité d'être particulièrement attentifs aux éléments figurant dans les comptes-rendus d'évaluation, que les entretiens aient été ou non boycottés. En effet les évaluations successives d'un agent sur plusieurs années jouent un rôle majeur dans les modalités de sélection pour une promotion au grade supérieur (liste d'aptitude et tableau d'avancement) mais aussi, à ce stade pour les cadres A, sur les modalités de changement de postes avec une montée en puissance des recrutements aux choix.

Par ailleurs, nous rappelons les éléments d'objectifs des Lignes de Gestion pour mettre en avant le mérite, dans la lignée des annonces gouvernementales relatives à des futures mesures concernant la rémunération des fonctionnaires.
Si syndicalement nous sommes opposés à cette logique néfaste de division et d'individualisation, notre rôle est d'accompagner, soutenir et conseiller.

Notre administration doit reconnaître l'implication collective de l'ensemble de ses agents qui font tourner la boutique en faisant face à toujours plus de charges de travail.

Pour l'ensemble des agent-e-s qui passent à la moulinette de l'évaluation, il y a des risques inhérents à l'exercice. *Solidaires Finances Publiques 54* vous alerte à nouveau sur ces dangers. Toute minoration peut conduire à un refus pour une promotion, un refus pour candidater à un poste au choix, à une mutation ratée…
Nous insistons ci-après sur les principaux points qui nécessitent une attention toute particulière de chacun.e.

A la lecture de ton CREP (Compte-Rendu d'Évaluation Professionnelle), tu peux avoir des interrogations, des doutes, des incompréhensions…. Ne reste pas seul-e et sollicite les équipes de *Solidaires Finances Publiques 54*, tant nos correspondant-e-s locaux que l'équipe du bureau et nos co-secrétaires départementaux :
agnes.thiriat@dgfip.finances.gouv.fr
jean-christophe.berche@dgfip.finances.gouv.fr

Plus que jamais demandez notre aide et notre analyse : *Solidaires Finances Publiques* sera là pour vous !

- **Pour toutes les catégories,** cette année l'administration insiste tout particulièrement sur la déclinaison des Lignes Directrices de Gestion dans le processus d'évaluation : nous citons : « *Conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels, les promotions intra-catégorielles et inter-catégorielles accordent une place plus importante au mérite et à l'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir des agents. Ainsi, les éléments des comptes rendus d'entretien sont analysés pour les sélections par tableau d'avancement et par listes d'aptitudes. Il conviendra donc d'être particulièrement vigilant à la qualité des appréciations et du tableau synoptique.* » Nous vous invitons à une extrême vigilance tant sur toute tentative de remise en

cause de votre historique d'implication que sur des expressions négatives ou alambiquées.

- **Pour les cadres A,** la fin du tableau synoptique est la grande nouveauté depuis l'année dernière, avec une évaluation ne comprenant que des commentaires littéraux. Nous sommes ici au cœur du « nouveau modèle managérial » vanté par la DG mais aussi avec une importance accrue du recrutement « au choix/sur poste » des cadres. Les risques sont lourds d'une remise en cause de cadres A, déjà en première ligne et sous tension, avec des commentaires annuels changeants et des objectifs de dépassement et d'investissement constamment demandés, en particuliers pour les adjoint-e-s. Nous invitons nos collègues à être tout particulièrement vigilant-e cette année sur la traduction littérale des entretiens. Les cadres A doivent être particulièrement vigilants vis à vis du volet de l'évaluation relatif aux compétences managériales, présenté sous forme de tableau. Ce tableau doit être complété par tous les A, « *y compris pour ceux qui ne sont pas en position d'encadrement sur leur poste actuel* » car *« il développe et renforce des compétences managériales »*
- **Pour toutes les catégories,** nous insistons sur l'affaiblissement constant des modalités de remise en cause des CREP et des recours. En effet l'« autorité hiérarchique » est pour un grand nombre de cadres B/C le chef de service, et pour les autres bien souvent le chef de Division. Cela nous amène à nous questionner sur la volonté de l'administration de mettre à mal un regard extérieur et objectif, pourtant nécessaire et utile pour garantir les droits des agent-e-s. Nous invitons nos collègues, **après contact et analyse avec nos équipes,** à ne pas hésiter à engager les recours nécessaires !

Petit focus sur la prime ACF

Les cadres A désignés encadrants perçoivent l'ACF encadrement, pour l'exercice de leurs fonctions. Ceux qui ne sont pas identifiés comme encadrants par leur chef de service ne la perçoivent pas.
L'un des critères qui, jusqu'à présent, permettait de prétendre à l'ACF encadrement était le fait d'être évaluateur => si le A évaluait les agents de son service, alors il pouvait prétendre à l'ACF.
Mais il n'était pas <u>obligé</u> de faire des évaluations pour la toucher.

Aujourd'hui, avec la mise en place d'Estève nouvelle formule (alors que ce n'est que la 2è année que l'appli est mise en place), les encadrants de 1er niveau <u>doivent obligatoirement</u> faire l'évaluation des agents du service.
Cela va même plus loin : Estève veut que seuls les encadrants fassent l'évaluation des agents ! => De fait, si le A fait passer des entretiens d'évaluation, il est obligatoirement encadrant. Et en conséquence <u>doit</u> toucher l'ACF encadrement.

SAUF QUE : la mise en place d'Estève nouvelle mouture, qui impose de traiter les recours hiérarchiques au sein même du service (recours hiérarchiques tranchés par le chef de service en tant que N+2 des B et des C, et non plus par la Direction), a obligé nombre de chefs de services à déléguer les notations aux cadres A qu'ils avaient sous la main.
Alors que ces mêmes A n'étaient pas forcément positionnés comme encadrants au départ, et que de fait ils ne percevaient pas l'ACF encadrement.

Donc, si tu fais passer des entretiens : tu dois toucher l'ACF. Si tu ne la touche pas, réclame-la !

A notre tour,
et si nous devenions les évaluateurs/trices !

Tout au long de l'année, les responsables de Solidaires Finances Publiques 54 se font vos porte-paroles auprès de la direction. A chaque problème évoqué nous faisons pression sur la direction afin qu'elle apporte des solutions.

Quelques exemples récents :

RESTITUTION PAR SERVICE DES RÉSULTATS DE L'OBSERVATOIRE INTERNE

Nous avons tous reçu un mail de la direction nous incitant à participer à la nouvelle édition de l'observatoire interne. Il était indiqué que cette année, l'observatoire permettra une restitution par service dès lors que la mobilisation de chacun atteindra un volume suffisant. Une organisation syndicale, se faisant le relai des agents, a demandé si l'on pouvait nous assurer de l'anonymat des réponses. La direction est formelle, cette restitution par service, au niveau local n'aura lieu que si au moins 20 agents par service auront répondu ce qui devrait permettre de préserver l'anonymat.
L'argumentation pour une participation massive est la suivante : le questionnaire comporte des questions, générales ou propres à la DGFIP, concernant directement chaque agent. Les constats objectifs qui pourront être faits tireront leur force d'une participation élevée. La direction indique qu' il est important pour elle de savoir dans quelle mesure la déclinaison du cadre d'objectifs et de moyens 2023-27 comme les actions mises en place localement à l'issue de groupes de travail qui ont « associé des chefs de service et des agents », commencent à répondre aux préoccupations et besoins des agents ou si elles doivent être complétées. Elle indique aussi, dans une seconde réponse, que *« l'intérêt de ce "retour" fin sera aussi de cibler les actions "locales" à mener, en complément de celles relevant du directionnel et du national, pour* ***répondre encore mieux aux préoccupations exprimées.*** *»*
Ces réponses de la direction ressemblent à des engagements.
Comptez sur Solidaires Finances Publiques 54 pour évaluer les actions mises en place pour répondre aux préoccupations. Car nous sommes encore persuadés que ce ne sont une fois de plus que des paroles. Pour rappel, dans le compte-rendu du CSAL du 22 juin, nous écrivions à propos de l'observatoire interne 2023 : « Solidaires Finances Publiques 54 observe que 81,25 % de nos collègues qui se sont exprimés (avec une sous représentation des cadres B et C) sont inquiets, désabusés, fatigués ou en colère.
Les principales raisons étant la charge de travail et les perspectives d'avenir, la reconnaissance et la rémunération et enfin les possibilités de promotions. Quand la Direction Générale se rendra-t-elle compte que ça ne peut plus durer ? Cet observatoire montre que la situation en matière de souffrance au travail se dégrade et se généralise année après année. Cela est aggravé avec la mise en place de multiples évolutions impliquant restructurations, suppressions d'effectifs, pression sur les objectifs et les résultats, méthodes de travail et procédures évoluant de façon incessante, etc. La réponse de l'Administration, au lieu d'être l'arrêt pur est simple de ces réformes, consiste à créer des emplois de cadres sup dont la mission est l'accompagnement aux réformes. On ne veut pas être accompagné, on veut qu'elles cessent ! »
Un an plus tard on se rend compte que nos conditions de travail ne se sont pas améliorées. Notre pouvoir d'achat a continué à régresser, les suppressions d'emplois n'ont pas cessé et les fiascos informatiques ont progressé.
Pourquoi cela changerait cette année ?

SÉCURITÉ DES AGENT.ES : FOCUS SUR LE CFP DE TOUL

La ville de Toul est depuis 1 mois touchée par des braquages à main armée (cf article joint).
Solidaires Finances Publiques 54 a demandé au Directeur Départemental s'il serait possible d'informer les agent.es si des mesures particulières étaient envisagées.
L'information en direction des usagers sur la fin des paiements en espèces dans nos services ne semble pas avoir été intégrée par tous les contribuables. Le CFP reçoit tous les jours au moins 1 personne qui veut payer en numéraire.
Solidaires Finances Publiques 54 a demandé que la direction fasse un affichage très visible mentionnant qu'il n'y a pas d'espèces dans le bâtiment.
Le Directeur Départemental a répondu ceci : *« nous restons des services ouverts au public et que rien ne nous protégera de façon absolue d'une agression : cela nous conduit à installer de façon aussi sécurisée que possible nos accueils, en tenant compte*

des contraintes structurelles, à bien informer l'extérieur de l'absence de règlement en numéraire dans nos "murs" - de ce point de vue, il convient effectivement de s'assurer d'un bon affichage, le plus en amont possible, des modalités de paiement et des points de paiement de proximité en numéraire - et enfin veiller à une formation des équipes aux situations "de crise". »

Nous ne manquerons pas d'évaluer les réponses concrètes qui seront apportées.

C'est un *objectif clair et précis, mesurable, ambitieux, réaliste et accessible et clairement défini dans le temps*.

https://www.estrepublicain.fr/faits-divers-justice/2024/02/01/serie-noire-a-toul-un-quatrieme-braquage-a-main-armee-dans-un-commerce

DÉMÉNAGEMENT À LA CASERNE THIRY

Le calendrier de livraison des Bâtiments 1 et 3 est stabilisé : fin juin pour le bâtiment 1 et fin octobre pour le bâtiment 3.

Pour information, depuis le 22 janvier 2024, il a été demandé aux chefs de services de déterminer nominativement l'attribution des postes de travail dans les espaces de bureaux (après information des agents et réflexion/concertation sur l'organisation du service et l'occupation des espaces). Une réunion (DDFIP/chefs de services) précisant les principes d'organisation du déménagement de leurs services, les modalités d'installation des bureaux dans les espaces de travail aura lieu début avril 2024 tout comme la communication des plans des demi-niveaux sur lesquels ces services seront installés (ces plans indiquant notamment le nombre et la capacité des espaces dont ils vont disposer pour installer leurs agents).

Nous avons une série de questions à poser à propos de ce déménagement :

- Est-ce qu'un ergonome s'est penché sérieusement sur la configuration des bureaux *(ergonomie = adaptation du travail à l'homme et pas le contraire*) ? La dimension du plan de travail et donc l'ergonomie du poste de travail lui-même sont-elles adaptées ? A-t-on pensé au positionnement du téléphone et des doubles-écrans indispensables sur un espace de travail d'1,60 m sans retour ? Un test a-t-il été effectué ? A-t-on prévu en amont l'acquisition de supports double écran ou de bras articulés permettant, en sus du clavier, la consultation de documents papier comme par exemple l'exploitation des déclarations 2042 lors de la campagne IR ou autres travaux de masse nécessitant encore de la manipulation de papier n'en déplaise à certain ? **Vu qu'il s'agit d'une installation dans des espaces de travail <u>nouvellement créés</u>, ces acquisitions doivent être incluses dans le coût de l'opération car là, il ne s'agit pas d'améliorer les conditions de travail des collègues. Nous nous opposerons à ce que cela soit pris ou budgété sur le budget de la Formation Spécialisée (d'autres sites du département sont susceptibles d'avoir besoin de ces crédits).**
- L'accueil du public centralisé sera-t-il plus opérationnel que celui qui se fait actuellement à la cité ?
- Les chefs des services concernés par le déménagement sont actuellement sommés de réfléchir au positionnement de leurs équipes et/ou personnel. Du coup, quel va être le nombre d'agents physiquement installés dans le Bât 1 et dans le Bât 3. Aura-t-on recours à des bureaux "partagés" (un même bureau pour plusieurs agents en fonction de leur présence physique sur le site) ?
- En fonction du nombre d'agents physiquement implantés par Bât, étages, etc... Le nombre de sanitaires prévu est-il suffisant ? Pour rappel, ce nombre est soumis à une norme obligatoire.- En ce qui concerne les salles de réunions : a-t-il été prévu deux sorties de secours distinctes par salle ??? cf code de la construction en vigueur depuis 95.

- Qu'en est-il des locaux mis à la disposition des syndicats ? Les panneaux d'affichage par service ont-ils été prévus ??
- Dans le nouveau dispositif d'alarme qui sera mis en place (habilitation restrictive aux espaces de travail définis), les syndicats se verront-ils attribuer des badges leur permettant de se rendre dans tous les services sans restriction ?
- Et dans le cadre de la protection des locaux et des agents, quid du dispositif de sécurité ? Incendie ? Plans d'évacuation - sorties de secours ???
- Est-il prévu en suffisance les prises pour que les femmes de ménages puissent passer l'aspirateur ? Nous posons cette question car dans certains sites, suite à travaux, les femmes de ménages ont été obligées de débrancher des ordinateurs pour pouvoir passer l'aspirateur. **Nous serons très attentifs/ves aux réponses apportées à ces questions et nous ne manquerons pas de les évaluer et d'en faire un compte-rendu public.**