

# UNE ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DÉGRADÉE, C'EST UN RECOURS À DÉPOSER !

**La campagne d'évaluation a commencé avec un nouvel outil ESTEVE.**

**En plus des chefs de service, de nombreux cadres A doivent maintenant mettre leur casquette d'évaluateur parce que c'est désormais un boulot qu'on leur impose. De plus, cette année la consigne donnée par la DG est claire, l'excellence doit être réservée à une toute petite minorité des personnels. C'est donc un beau casse-tête pour les évaluateurs et évaluatrices de remplir l'exercice en collant à la pression de la DG tout en conservant un peu de paix dans le service. Et aussi, pour les agentes et agents évalués, il s'agit de bien peser les modifications pour ne pas être lésés à plus ou moins court terme sur la carrière, sur les mutations, etc.**

Depuis plusieurs années maintenant, le système de l'évaluation ne cesse de se transformer en un véritable outil de mise en compétition, de sélection pour les promotions, sans parler des conséquences sur les affectations et mutations avec le développement exponentiel des postes au choix. Les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion ont clairement acté la prépondérance du mérite sur l'ancienneté en rendant l'évaluation centrale dans le déroulé de carrière.

## **Le poids du tableau synoptique pour les avancements de grade**

Pour l'élaboration des tableaux d'avancement au sein des catégories C et B, le tableau synoptique est utilisé pour apprécier la valeur professionnelle

des agents pouvant y prétendre, avec un système de cotation. Si vous avez moins de 30 points sur les trois dernières années, adieu la promotion !

## **Le nouveau tableau synoptique des A**

Pour l'ensemble des cadres A l'ancien tableau synoptique est désormais littéral. Attention à la cohérence entre les 2 années.

En outre, le nouveau tableau sur les compétences managériales doit être servi quand bien même l'agente ou l'agent n'est pas en position d'encadrant. « Un cadre A, encadrant ou non-encadrant, développe des compétences managériales dans le cadre de ses missions et d'un positionnement particulier qui varie selon ses affectations. » Il

faut comprendre l'importance de cette rubrique, notamment si l'agent brigue une promotion ou un poste au choix...

Ce ne sont que deux exemples pour montrer les impacts néfastes de l'évaluation professionnelle devenue la pierre angulaire de tout acte de gestion lié à la carrière. Sans oublier les velléités de la Fonction Publique de casser notre modèle de carrières et rémunération !

**Il ne faut donc pas hésiter à formuler un recours !**

*Un doute sur une formulation, une minoration d'une croix, une appréciation dégradée, fais appel à Solidaires Finances Publiques et ses représentants, nous sommes là pour t'aider te conseiller et te défendre !*

**Pour Solidaires Finances Publiques ce n'est pas l'outil qui doit déterminer la valeur professionnelle de l'agent, c'est pourquoi la mise en place d'ESTEVE ne devrait aucunement engendrer une baisse du profil croix !**

**CE N'EST PAS PARCE QU'UN NOUVEL OUTIL EST MIS EN PLACE QUE LES QUALITÉS DE L'AGENT ONT CHANGÉ !**

**UNE SEULE SOLUTION LE RECOURS !**