



Compte rendu de la réunion avec la Direction sur les nouvelles modalités d'évaluation professionnelle le 2 mars 2023

La Direction nous a convié pour présenter aux Organisations Syndicales (OS) les nouvelles modalités d'évaluation des agents de la DRFIP 76.

Pour information, les chefs de service ont eu cette présentation dès le 18 janvier 2023.

Au bout de quelques minutes de présentation d'une réforme « idyllique », nous sommes intervenus pour indiquer que la Direction n'arriverait pas à nous convaincre : redescendre les croix dans le tableau synoptique ne sera jamais un gage de reconnaissance, quoi qu'il puisse être écrit par la suite.

Pour les OS, l'évaluation est une forme de reconnaissance professionnelle des qualités de l'agent qui, rappelons-le, a subi le Nouveau Réseau de Proximité, les faibles augmentations de rémunérations, les suppressions d'emplois successifs et une charge de travail toujours plus conséquente avec une responsabilisation accrue.

Dans les formations dispensées, le maître-mot semble avoir été « le courage managérial ». Comme toujours la définition de ce terme sera à géométrie variable en fonction du « notateur ». D'autant plus que les évaluateurs n'auront pas accès au Compte Rendu d'Evaluation Professionnelle précédent. Ce serait à l'agent s'il le souhaite de le fournir. Pourquoi faire simple quand on peut faire compliquer...

Et d'ailleurs, le courage managérial doit être de manager son service toute l'année et non pas lors de l'entretien d'évaluation !!!

Nous avons rappelé aussi que l'application d'évaluation ESTEVE n'était qu'un outil. Nous dire qu'il n'est pas possible de mettre plus de quatre excellents pour les cadres A+ et A n'est qu'un choix de la Direction. Ce n'est pas encore l'Intelligence Artificielle qui nous évalue.

Nous avons aussi indiqué que la présentation qui nous était faite semblait plus être à destination des A + pour leur carrière que pour les agents A, B et C qui souhaitent simplement accomplir leur tâche avec professionnalisme et conscience professionnelle (pour les A, la grille de notation montre une volonté d'aller vers une grille comme celle des A+, à l'instar de ce qui se passe pour les affectations aux postes au choix).

Cette application est d'ailleurs déjà en fonction dans d'autres administrations. Va-t-on vers une attractivité interministérielle ? Vers une rémunération au mérite (RIFSEEP) en fonction des « excellents octroyés ».

Pour les OS, nous ré-affirmons notre opposition aux rémunérations individualisées car au final, tous le monde est perdant à un moment ou à un autre au cours de sa carrière. Nous l'avons largement constaté dans les réformes antérieures.

Concernant la réforme en elle-même, l'évaluateur sera le cadre de proximité.

En cas de recours, il faut d'abord passer par un recours auprès de l'Autorité Hiérarchique. Si ce recours hiérarchique est refusé partiellement ou en totalité, il faut saisir la CAP nationale puisque les CAP locales ont été supprimées.

Au niveau des processus de signature : pas de changements par rapport au système précédent. Avant le début des entretiens, la Direction nous a indiqué que les chefs de services feraient des réunions pour expliquer la réforme....

N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants du personnel pour vous assister.