

ESTEVE : TRANSPARENCE N'EST RIEN SANS CLARTÉ

Il n'aura échappé à personne que la campagne d'évaluation 2023 en cours porte de nombreux changements (nouvel applicatif, refonte de format des CREP, révision des agents-évaluateurs).

Aussi, nous avons pensé utile de vous livrer quelques précisions supplémentaires quant à leur mise en œuvre locale.

La liste des SH1 et SH2 (Supérieur Hiérarchique) est consultable sur Ulysse Var. Seuls les SH1 réalisent les entretiens dans la mesure où les SH2 constituent l'Autorité Hiérarchique.

En conséquence, les SH2 n'ont pas vocation à se substituer aux SH1 en faisant l'évaluation des agents placés sous leur autorité sous peine d'être juges et parties en cas de recours hiérarchique (vice de forme).

En effet, la 1^{ère} voie de recours, autorité hiérarchique, est le supérieur immédiat de l'évaluateur (SH2). Cela peut donc être le chef de service pour les services de gestion. Pour les brigades ou les pôles de contrôles, ce seront les chefs de pôles ou leurs adjoints.

Tous les évaluateurs ont été invités à participer à deux sessions Webinaire (formation) au cours desquelles une diapositive leur a notamment été présentée définissant ainsi les contours et les attendus de l'exercice révisé.

Par la suite, vous avez été très nombreux à constater avec amertume (euphémisme), une volonté hiérarchique de positionner certaines croix du tableau synoptique à la baisse. Devant l'émoi remontant du terrain, la DDFiP du Var a d'ailleurs souhaité communiquer une 3^e fois à l'attention des chefs de service (copie du mail aux organisations syndicales départementales) en tenant à préciser qu'aucune **consigne systématique** de cet ordre n'avait été donnée.

Extrait du mail :

Certains chefs de service ont décidé de réévaluer la manière de servir et d'exercer ses fonctions en repositionnant les croix à la baisse dans le tableau synoptique. Comme indiqué lors de la formation relative au cadre rénové de l'entretien professionnel, le principe est de réaliser l'évaluation de façon sincère et transparente avec chaque agent. L'idée n'est pas de faire la "révolution du tableau synoptique" et de baisser systématiquement les croix. Aucune consigne n'a d'ailleurs été donnée lors de la formation pour une baisse systématique des croix dans le tableau synoptique.

Il y a rarement de fumée sans feu !

Si l'expression de la DDFiP, à l'égard des évaluateurs avait été très claire dès le départ, pourquoi alors chercher à les rassurer dans un 2^e temps quant à la position à adopter ?

En fait, tout est dans la subtilité des mots utilisés.

De consigne systematique, il n'y a peut-être pas eu (car cela suppose une application stricte). Pour autant, sachez qu'il y a bien eu une préconisation de la DG, non rejetée par la DDFiP du Var (donc reprise et déclinée localement).

Bien sûr, compte-tenu de la sensibilité du sujet (faire accepter aux agents l'objectivité d'une évaluation à la baisse et espérer garder intacte leur motivation), la communication de cette préconisation a été faite de manière habile par la présentation, notamment, d'une diapositive présentée lors de la formation en mettant en avant ce que la DDFiP du Var rappelle dans son mail à savoir le principe de réaliser l'évaluation de façon sincère et transparente.

Le choix de ces derniers termes est pour le moins éclairant, signifiant en creux que les CREP des années passées n'étaient plus suffisamment objectifs manquant ainsi de sincérité et de transparence et nécessitant de revoir le format trop dithyrambique de l'existant.

Objectivement, qui peut croire que les évaluateurs (inspecteurs donc très majoritairement) auraient eu concomitamment la même idée de réviser les évaluations (à la baisse plus qu'à la hausse) des agents placés sous leur autorité ? Dans quel intérêt et pour quelle valeur ajoutée ?

La diapositive, élaborée au national, forte de 70 pages (!) pourrait être résumée en un seul attendu : courage managérial.

Si ça ce n'est pas un objectif d'incitation au changement !

La difficulté majeure de cette préconisation directoriale (nationale et/ou locale peu importe d'ailleurs) relève de son inégale application d'un service à l'autre soulevant dès lors une possible et inacceptable iniquité de traitement.

Les informations remontant du terrain confirment qu'un certain nombre de chefs de service (SH1 ou SH2, il semblerait au passage qu'il y ait confusion des genres donc des compétences) ont décidé de reprendre à zéro les CREP de leurs agents après avoir constaté le revirement postural de la DDFiP du Var.

Il est insupportable de devoir subir une énième attaque d'une hiérarchie si peu vertueuse à l'endroit de son personnel.

Vous endurez une augmentation perpétuelle de votre charge de travail due aux incessantes et massives suppressions d'emplois enregistrées chaque année, vous avez à longueur de temps l'absence de considération passant notamment par une revalorisation salariale qui rattrape la perte de pouvoir d'achat subie depuis plus d'une décennie, vous devez accepter la prépondérance donnée aux recrutements externes aux dépens des promotions internes, vous avez subi des déplacements géographiques et/ou fonctionnels dans le cadre du NRP, etc... Et il faudrait encore courber l'échine parce que nos hauts-fonctionnaires ont le culot ou le mépris (au choix) de s'attaquer à notre système d'évaluation en laissant entendre que celui-ci manquerait de sincérité et de transparence...

STOP !



Nous vous invitons à être extrêmement attentifs à vos situations personnelle et collective au sein de votre service. Prenez le temps d'échanger avec des collègues d'autres structures afin de vous renseigner sur l'appréhension personnelle de ce nouveau dispositif d'évaluation faite par votre propre évaluateur.

Si vous n'êtes pas satisfait de votre sort, alors ne vous abstenes surtout pas et déposez un recours (hiérarchique puis national) afin d'être réhabilités dans votre dignité.

Vos représentants Solidaires sont à votre disposition pour vous aider à y voir plus clair en cas de besoin.

Nous vous rappelons que l'évaluation sert d'ores et déjà à départager plusieurs candidats quant à l'attribution d'un poste à profil (toujours plus nombreux à la DGFIP), quant à une promotion par sélection et peut-être demain quant à l'application d'une rémunération au mérite...