



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

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

Les chefs de service ont eu une présentation plus détaillée dès le 18 janvier 2023.

Au bout de quelques minutes d'exposé d'une réforme « idyllique », nous sommes intervenus pour indiquer que la Direction n'arriverait pas à nous convaincre que ce système serait plus juste qu'antérieurement.

Le mot d'ordre général est clair : les agents vont perdre d'un coup de baguette magique des qualités professionnelles qui leurs étaient reconnues depuis de nombreuses années !!

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 des dernières formes de reconnaissance professionnelle des qualités des agents qui, rappelons-le, ont 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 aux cadres évaluateurs, le maître-mot semble avoir été « le courage managérial ». Comme toujours la définition de ce terme sera à géométrie variable en fonction de l'évaluateur, d'autant plus qu'il n'aura désormais plus accès au Compte Rendu d'Evaluation Professionnelle (CREP) précédent. En effet il faut repartir d'une page « blanche » chaque année pour juger de la qualité professionnelle ! Ce sera à l'agent, s'il le souhaite, de le fournir. Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué...

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

Nous avons rappelé aussi que l'application d'évaluation ESTEVE, bien qu'outil interministériel, ne reste qu'un outil informatique.

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 réforme présentée est à destination des A + qui souhaitent dérouler une carrière et obtenir des promotions successives.

Pour la majorité des agents A, B et C la logique professionnelle n'est pas la même. Ils souhaitent faire leur métier avec professionnalisme et veulent juste que celui-ci soit reconnu.

Pour les cadres A, la grille d'évaluation est désormais commune avec les Inspecteurs Divisionnaires et Principaux, en intégrant la prise en compte du modèle managérial nouveau.

L'applicatif ESTEVE est déjà utilisée dans d'autres administrations.

L'interministérialité est déjà en œuvre pour les AGFIP, tout comme le RIFSEEP (rémunération au mérite). Avec la multiplication des affectations de postes au choix pour tous les grades, l'arrivée d'ESTEVE fait craindre un élargissement de ces nouvelles règles de gestion à l'ensemble des agents en fonction des « excellents » octroyés à l'évaluation.... qui seront peu de chagrin rappelons le !

Les Organisations Syndicales réaffirment leur opposition aux rémunérations individualisées car au final, tout 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, celui qui « manage » l'agent au quotidien, et qui n'est pas nécessairement le chef de service.

Avant le début des entretiens, la Direction nous a indiqué que les chefs de services doivent faire des réunions pour expliquer la réforme aux agents de leurs unités.... Il semblerait pourtant que certains aient commencé à évaluer sans avoir organisé ces réunions d'explications préalables... cela est vraiment de bon augure pour la suite !!!

Au niveau des processus de signature , il n'y a pas de changements par rapport au système précédent.

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 faudra saisir la CAP nationale suite à la suppression des CAP locales.

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