



SPIP 26/07 LE CHANGEMENT DANS LA CONTINUITÉ !

A l'heure de la campagne annuelle d'évaluation des agents, il nous semble important de revenir sur les événements récents et de pointer certains axes de vigilance.

Pour mémoire, en décembre 2022 plusieurs CPIP découvraient par hasard dans Harmonie les rapports de non-proposition à la classe exceptionnelle transmis à la DISP. **Lesdits CPIP ont ainsi pris connaissance, abasourdis, des propos méprisants, dénigrants et diffamatoires** pour certains d'entre eux, jamais portés à leur connaissance auparavant y compris dans le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) où ils sont évalués « excellents » avec une notation de 19 sur 20 depuis plusieurs années !

La CGT IP s'est insurgée contre de tels agissements, réclamant réparation pour l'agent diffamé en des termes extrêmement violents, susceptibles de porter atteinte à son intégrité. Dans une moindre mesure, des excuses eussent été nécessaires ! Las, la direction dit assumer ses responsabilités ... mais ne pas être l'auteur des écrits ! On nous explique que quelqu'un (??) aurait fait des « copiés-collés » à l'aide des mémoires de propositions rédigées par l'ancienne direction !

Nous vous laissons juges des explications scabreuses d'une direction qui assume !

Comment faire confiance à une direction qui n'est pas en capacité d'apporter une réponse satisfaisante à un incident dont elle reconnaît pourtant être responsable ?

Et comme par magie les rapports d'aptitude disparaissaient illico du logiciel !

La CGT IP tient à vous rappeler que les lignes directrices de gestion (LDG) et de valorisation des parcours 2021/2023 ... « concourent à la transparence des informations pour tous les agents ... ». Que le CREP est un outil de référence et que

les mémoires de propositions doivent être étayées et cohérentes par rapport au CREP ! Au SPIP 26/07 on est bien loin du compte !

Mais la solution est apparue à notre DFSPIP, tel le Christ à Marie-Madeleine !

Il suffit de mettre en place une évaluation actuarielle ! A l'aide de grilles qui comptabilisent les points « gagnés » en fonction des objectifs atteints. Exemple : Si vous deviez faire 20 RIE dans l'année et que vous n'en avez fait que 10, c'est la moitié de la note et ainsi de suite pour les autres items ! Nous obtenons donc une évaluation « objective » qui permettra de baisser la note de 19 à 16 et de justifier la non-proposition à l'avancement... et la baisse de la prime ... en prime !

Alors là, nous ne pouvons que saluer l'ingéniosité de la méthode ! Un tantinet perverse, certes... mais efficace !

La CGT IP ne cessera de lutter contre l'iniquité et l'opacité. Alors que la direction n'entend pas communiquer l'ensemble des pièces du dossier personnel aux agents qui en feraient la demande, nous tenons à rappeler que ce positionnement est contraire à l'article 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 !

Madame la directrice, veuillez relire les chapitres du RPO concernant la bienveillance car si l'ambiance est morose, il ne tient qu'à vous de l'améliorer ! Mais il ne suffit pas de proposer une sortie à Valrhôna, même avec dégustation de chocolats à volonté, pour endormir notre détermination !

La CGT IP réitère instamment ses demandes d'excuses de la direction à l'agent concerné par des propos diffamatoires.

Par ailleurs, nous demandons à notre DFSPIP que la prochaine campagne d'avancement s'effectue en toute transparence et que tous les agents proposables soient proposés. Nous savons qu'un premier « tri » sera fait par la DISP et que la DAP tranchera, mais de notre point de vue, il n'est pas nécessaire pour vous de faire du zèle et d'anticiper le massacre !

La CGT IP est déterminée à lutter pour défendre ses valeurs, des valeurs d'équité, de transparence, de reconnaissance du travail accompli par des agents toujours mobilisés en dépit du mépris qui les accable.