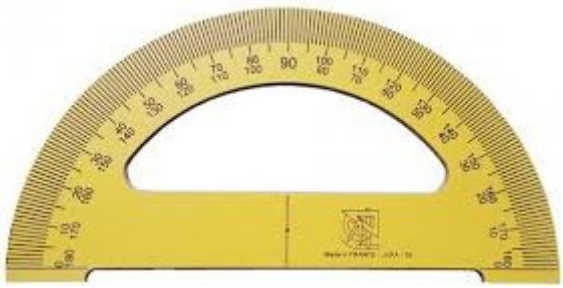
Dans la série : les instants – pas franchement utiles ! – de la DGDDI

Carrière | ***Communiqué***

Paris, le 30 janvier 2020

Évaluation des A+ :

Quand l'administration tourne en rond…



Avertissement préalable à la lecture :

Dans un monde qui ne respire pas toujours une gaîté folle et face à quelques solides inquiétudes, nous allons essayer de trouver quelques moments de grâce, histoire de vous détendre un peu et de vous rappeler dans quel monde merveilleux vous vivez.

Évaluation des cadres à 360°

Attention : sujet important ! La preuve, le truc est en une d'*Aladin*. C'était d'ailleurs déjà le cas à l'année dernière à peu près à la même période. Il s'agit de l'évaluation (des cadres dirigeants) sous tous ses angles, pour ne pas dire dans tous ses états !

On était déjà passé de l'évaluation de 180° à 360° (enfin un truc qui augmente …). Toujours dans une quête d'ambition extrême, nous proposons d'aller beaucoup plus loin. Montons à 720° et même à 1080°, voire plus !
Ainsi, en tournant très vite, on devrait en plus arriver à savoir si le cadre « tourneur » arrive à conserver son sens de l'équilibre.

Problème : à force de tourner sur lui-même, on pourrait arriver à un constat aussi physiologique qu'implacable : soumis à ce traitement, le cadre dirigeant … vomit !
C'est beau, et presque émouvant quand la science administrative progresse …

Dans le détail

Bon, essayons de redevenir sérieux, même si pour nous, c'est un peu forcer notre nature.

L'évaluation repose sur 4 axes : management – pilotage et efficacité – vision stratégique – relationnel.
Ouche ! Restons calmes : il est rappelé qu'il s'agit des cadres de la DGDDI. Et que, si certains sont parfaitement valables, on a aussi une très belle collection de brêles insondables, alliant parfois une incompétence assez débridée et une morgue qui ne l'est pas moins.
Pour quelques cas, la communication des évaluations, si elles pouvaient être sans concession, pourrait d'ailleurs être de nature à ramener une certaine gaîté dans les rangs.

Ne riez pas, la chose est sérieuse : *80 « cas » étudiés / 1700 (!) évaluateurs, coaching individuel, ateliers de codéveloppement, appui d'un coach certifié du ministère pour apprécier l'évaluation*, …
Et évidemment un inévitable prestataire externe sélectionné par un marché public…
L'État, ses cadres et ses deniers n'ont sûrement pas mieux à faire ou de meilleur emploi.

Syndicat SOLIDAIRES Douanes
Adresse : 93 bis rue de Montreuil – boite 56 – 75011 PARIS / http://solidaires-douanes.org/
Nous joindre : contact@solidaires-douanes.org + 33 (0)1 73 73 12 50
Nous suivre : facebook.com/SolidairesDouanes instagram.com/solidaires__douanes twitter.com/SolidR_DOUANES

Imaginons-donc quelques exemples d'appréciations…

On nous signale des nouveautés pour l'année. Ainsi les membres du CA plénier subiront une évaluation à 360°, c'est-à dire par les collaborateurs, les pairs et des interlocuteurs extérieurs à son administration.

On imagine la violence sans concession du truc : « *j'estime que mon voisin, sous-dir de X est vraiment une grosse buse* ».
Ou encore « *franchement, le sous-dir de Y est un rien foireux dans ses choix et côté intellect, il a tendance à voyager léger* » (cas d'un évaluateur fan d'Audiard …). Heureusement, c'est anonyme. S'il s'agit d'être éclairé par les observations de ses **collaborateurs**, on pourrait aller loin.

On pense à une évaluation de la Dg par ses ouailles : « *X sous-dir de truc, pense que Isabelle BL, derrière son calme de surface, peut se révéler assez cinglante, voire cruelle* ». Très crédible …
[Flash Infos ! : « M. X, sous-dir de (…), est nommé chargé de mission, en charge de la LCF et des systèmes informatiques sur l'île de Clipperton (NDLR : bravo à ceux qui savent ; les autres, consultez la toile …;-))

On est interrogatif sur l'évaluation extérieure.
Exemple : ayant eu du mal à trouver des volontaires, c'est un cadre hospitalier qui a bien voulu s'y coller.
Le rapport pourrait être sommaire : « *Désolé, mais je ne peux pas vraiment me prononcer sur la gestion de l'administration douanière. Par contre, étant sur les spécialités psy* (NDLR : hé oui, l'évaluateur venait du secteur HP), *je tiens à vous dire que du côté de X, il y a quelques fragilités et que s'agissant de Y, c'est du lourd !!* »

Derniers points

Tout ceci fait l'objet d'un questionnaire. Le traitement des données donnera lieu à un rapport de synthèse individuel accessible uniquement à chaque évalué. Ouf ! Mais, dans ce cas, pour quelle utilité ? Personnelle ?!?

Toujours soucieux d'être au top du progressisme, SOLIDAIRES Douanes a immédiatement sollicité son département d'études de l'environnement administratif / bureau des politiques prospectives (oui, nous aussi, on sait pipeauter …), afin de réaliser une analyse étayée. Le constat, lapidaire et quasi-scientifique, est tombé et instille le poison glacé du doute : *a priori*, ce serait bel et bien de la bran…ette !

En résumé…

Cela fait quand même beaucoup d'énergie (et quelques frais …) dépensée **pour un gain en termes d'intérêt public, pour le moins discutable.**
Cela laisse aussi l'image d'une administration qui ne sait plus trop quoi inventer pour donner du sens à sa gestion du personnel.

Dans la (complexe) crise actuelle, il y a pas mal de gens qui rêvent de tailler des croupières aux services publics. À notre sens, il n'est pas forcément judicieux de leur filer des arguments, qui montrent qu'on s'occupe parfois de vétilles, alors qu' **à côté de cela, de nombreux services sont à deux doigts de l'asphyxie ou se demandent de quoi leurs lendemains seront faits**. On peut voir là un prodigieux et indéniable décalage.

Sur le principe, la chose est assez largement critiquable… et encore plus malvenue dans le contexte.