



Regard Managers

N°3 Les dessous «cachés» des campagnes managériales

Encore une fois, la **nouvelle campagne EOP** réserve son lot de (*mauvaises*) surprises pour les managers, de moins en moins nombreux à être alignés avec les politiques RH et les consignes "en off" qui souvent les accompagnent.



Une fois n'est pas coutume, cette année encore la DRH a construit sa nouvelle campagne managériale **sans anticipation ni coordination, ni association avec les managers !** Pour preuve, fin 2024, quelques jours avant le début des premiers EOP, les managers recevaient le guide pratique 2025 qui, au lieu de leur apporter **un réel appui et des leviers pour les aider** à créer de la motivation, de la reconnaissance et de la performance, leur **impose une fois encore des nouvelles règles** d'évaluation, de plus en plus difficiles à justifier et à assumer auprès des équipes. C'est en tous cas ce qu'**un grand nombre de managers de l'EP nous ont signalé** cette année, concernant notamment l'évaluation de la manière de servir. Non seulement la consigne officielle RH intègre désormais l'évaluation de

Je suis fatigué(e) qu'on nous fasse porter la responsabilité de consignes qui nous sont en fait imposées par notre ligne hiérarchique en accord avec les RH...

comportements associés à chaque item (*nouvelle règle très subjective et connue a posteriori...*), mais en plus l'évaluation, si elle n'a pas changé d'échelle (*toujours sur 4*), a vu ses libellés modifiés... Et comme le diable se cache dans les détails, très vite certains managers nous ont fait part de leurs inquiétudes sur l'association de ces **2 nouveautés qui risquait de poursuivre un objectif caché** : sous couvert de "**courage managérial**", déclasser les "**excellents**" d'hier vers des "**conformes aux attendus**" à partir de cette année.

Dans certaines directions de l'EP, les managers sont formels et le partagent légitimement aux personnels lors de l'EOP : ils ont reçus une **consigne hiérarchique d'appliquer une dégradation systématique** de la notation d'"**excellent**" au niveau inférieur et ce, pour l'ensemble des collaborateurs. Au delà des interrogations que cela suscite sur les futurs promotions des agents concernés, cet usage ôte encore un peu plus de marge de manœuvre

aux managers qui, au contraire, auraient besoin de soutien des RH, d'autonomie et de transparence pour valoriser et animer leur collectif de travail. Cette situation opaque n'est pourtant pas nouvelle puisque depuis des années maintenant il leur est **impossible d'attribuer une PVO à 100%** même s'ils considèrent que tous les objectifs sont largement atteints... Interpellée en CUEP fin janvier, côté DRH c'est toujours "**Circulez, il n'y a rien à voir !**", affirmant qu'aucune consigne n'a été passée ...



A la **CFE-CGC**, nous sommes très inquiets sur l'augmentation du nombre des managers exposés à des **Risques Psycho Sociaux** et notamment en termes de conflit de valeur vis-à-vis de leur équipe. Il est urgent que la Direction revoit sa feuille de route "**grandissons ensemble**" et redonne le pouvoir d'agir aux managers !

**CFE-CGC, l'expertise syndicale
au service de tous !**