

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Un faux ami qui érige l'arbitraire en système

Février 2016

Tous les ans il revient, présenté comme un moment privilégié de réflexion, d'échange, de dialogue, de clarté, de transparence, de responsabilité, d'amélioration de la gestion ...

En fait, le système d'évaluation professionnelle des agents n'a pas pour objet d'améliorer quoi que ce soit, mais d'accompagner la dégradation réfléchie, orchestrée du service public.

Il est le ruban qui lie le fagot des contre-réformes: fusions, restructurations, suppressions d'emplois et de services, RIFSEEP, PPCR, flexibilité, mobilité forcée, etc.

Il est un outil extrêmement pervers du management individualisé dont l'objectif est de faire glisser le statut de la fonction publique de carrière vers une fonction publique d'emploi au déroulement de carrière aléatoire.



L'évaluation ne mesure pas le travail effectué ni sa complexité, ni sa qualité.

Il s'agit de placer l'agent dans une relation contractuelle avec son administration.

L'évaluation n'est là que pour mesurer ce qui est quantifiable, c'est-à-dire ce qui a été « objectivé » par des indicateurs élaborés par les « grands décideurs » : les objectifs à fort enjeux ou à forte « valeur ajoutée » ! Ceux qu'il faut afficher.

Elle ne mesure pas plus la détérioration de l'exercice des missions et des conditions de travail. Elle ne mesurerait d'ailleurs pas davantage leur amélioration.

- Il s'agit d'adapter la gestion des personnels aux suppressions d'emplois.
- Il s'agit de transformer la culture de service public et l'exercice de l'intérêt général, incarné par les fonctionnaires, en une culture de la performance individuelle, au gré des priorités du moment.

L'évaluation individuelle est la pierre angulaire d'un système...

- Qui rend l'agent dépendant de la hiérarchie pour tous les éléments de sa vie professionnelle (mutation, promotion, rémunération ...)
- Qui rend l'agent responsable individuellement de la marche de son service...
- Qui nie le contexte imposé aux agents (suppression d'emplois déconnectés de la charge de travail du service, restructurations, blocage des salaires)
- Qui dit aux agents : bosse, obéis, souris, dis merci, mets un badge et démerde toi !
- Qui déconstruit le sens et la finalité du travail et qui crée de la solitude.

Le fonctionnaire n'a pas à penser, encore moins à contester, mais à appliquer les directives et atteindre les objectifs... décidés ailleurs.

L'agent doit travailler encore plus, plus vite et gagner moins.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Plutôt qu'une évaluation individuelle des agents dont le travail est tributaire de conditions d'organisations dont ils ne sont pas responsables, la CGT fait l'évaluation de la DGFIP

COMPTE RENDU ANNUEL D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

| | |
|------------------------------|-----------------------|
| Situation de l'agent: | |
| Nom: DGFIP | Prénom: France |

| Historique des réductions-majorations | | | |
|--|---------------------------------|-------|---------------------------------|
| Année | Réduction ou majoration obtenue | Année | Réduction ou majoration obtenue |
| 2010 | -0,06 | 2013 | majotration 2 mois |
| 2011 | -0,06 | 2014 | majoration 2 mois |
| 2012 | majotration 2 mois | | |

| |
|---|
| Appréciation générale |
| <p>Mme DGFIP se révèle globalement incapable de faire face au plein exercice des missions qui lui ont été confiées. Elle porte ainsi un grave préjudice à l'intérêt général, voire à la République. Elle aggrave le chômage en appliquant la suppression de 2300 emplois chaque année depuis 15 ans . Ses multiples fusions-restructurations se succèdent sans cesse et sont, de plus, confrontées à une complexification des législations (fiscales et de gestion publique). Des tensions internes sont ainsi créées, accompagnées d'une incompréhension des citoyens, qui génèrent des conflits croissants. Mme DGFIP travaille dans l'opacité et prend ses décisions uniquement en fonction de contingences budgétaires. Les agents qui l'entourent en subissent les conséquences néfastes sur leurs conditions de travail et leur vie. Mme DGFIP pousse même la perversité jusqu'à modifier autoritairement les règles de gestion pour mettre davantage le personnel à sa merci et leur faire croire qu'un "entretien" de quelques minutes par an (bientôt tous les 3 ans) pourrait améliorer les choses.</p> |

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-----|----------|-----------|
| Appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'agent | | | | | |
| | Insuffisant | Moyen | Bon | Très bon | Excellent |
| Connaissances professionnelles dans l'emploi occupé : | X | | | | |
| Compétences personnelles : | X | | | | |
| Implication professionnelle : | X | | | | |
| Sens du service public : | X | | | | |
| Pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement : | | | | | |
| - Capacité à organiser et animer une équipe : | X | | | | |
| - Capacité à définir et à évaluer des objectifs : | X | | | | |

| | | | |
|---|--------------|-----------------|----------------|
| Proposition d'attribution de réductions – majorations d'ancienneté | | | |
| Cadence d'avancement pour accéder à l'échelon supérieur | Accélération | Cadence moyenne | Ralentissement |
| | | | 10 ans |

| | |
|---|--|
| Objectifs assignés pour l'année à venir: | |
| Retrait du RIFSEEP Retrait de PPCR Arrêt immédiat de l'ASR | Arrêt des suppressions d'emplois Des moyens pour les missions Hausse des salaires |

RETROUVEZ LES INFOS SYNDICALES SUR

www.financespubliques.cgt.fr/013

contact CGT: 0491179206/9767

cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr

DERNIERE MINUTE : un mépris de plus

Cette année l'entretien professionnel commence mal puisque le projet de loi de finances (PLF) 2016 supprime les modalités de réduction/majoration (2 ou 1 mois à la DGFIP) au 1^{er} juillet 2016 pour les B et 1^{er} janvier 2017 pour les C et A.

Cela veut dire qu'en tout cas pour les cadres B (42000 agents à la DGFIP), les réductions d'ancienneté accordées cette année risquent de ne pas être appliquées.

En effet aucun autre système de réduction d'ancienneté n'est présenté à ce jour alors que l'entretien professionnel commence dans les services.

L'instruction sur les modalités de l'entretien professionnel 2016 gestion 2015 fait comme si de rien n'était ???

La direction ne dit rien non plus ???

Cette mesure rentre dans l'application du PPCR (*parcours professionnels, carrières et rémunérations*) que les syndicats majoritaires, dont la CGT, ont rejeté et que le gouvernement a fait passer en force. Cela permet, encore une fois, de faire des économies sur le dos des agents (des centaines de millions d'euros annuels).

L'entretien individuel n'est pas obligatoire

Il ne faut pas confondre la procédure «d'entretien professionnel» et «l'entretien individuel» qui n'en est qu'une phase. Le chef de service est dans l'obligation d'inviter les agents à un « entretien individuel » dans le cadre de la procédure «d'entretien professionnel».

L'agent peut refuser d'y participer.

Les textes prévoient ce refus, la dernière note d'application renforce même les modalités en cas de refus. L'absence (ou le refus) est notée dans le compte rendu.

Ce boycott peut être collectif, c'est mieux, ou bien individuel. Une information préalable par le syndicat sera faite en direction des chefs de service, cette action n'étant pas dirigée contre eux, mais bien contre le système. L'absence (ou le refus) est notée dans le compte rendu.

Le compte rendu d'entretien

Ce n'est pas le compte rendu de l'entretien avec le chef de service mais celui de l'ensemble de la procédure.

Il y figure les objectifs, les fonctions exercées, l'historique des réduction/majorations et la proposition de l'année, le profil croix, l'appréciation générale,

Le compte rendu doit être lu avec attention. **N'hésitez pas à faire appel aux élus CGT.**

Le recours: Il est en trois niveaux.

1. Auprès de l'autorité hiérarchique (la direction). Cette phase est obligatoire pour arriver devant la CAPL.
2. Auprès de la CAPL, qui est le «vrai» niveau d'appel. L'agent peut ensuite faire appel au niveau de la CAP nationale.
3. Auprès de la CAP Nationale au cas où l'agent n'obtient pas satisfaction lors de la CAP locale

L'introduction du 1^{er} niveau n'apporte aucun droit de plus. Il complexifie la procédure. Il s'agit en fait de dissuader les agents de faire appel. A ce stade l'agent peut demander audience auprès de l'autorité hiérarchique et être accompagné par un représentant syndical.

La phase d'appel est la seule qui permette une vraie expression de l'agent, elle doit donc être très largement utilisée. Dans cette phase l'agent reprend la main et est accompagné par ses représentants syndicaux.

La CGT en fait donc la phase principale de la procédure.

Dés le début de la procédure ou pour toute information /question

Contactez vos élu-es CGT !

| | | | |
|-------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Philippe Laget | .0681330820 | Maryline Villegas | .0609938962 |
| Frédéric Larrivée | .0633884257 | Patrice Santelli | .0675088208 |

Chronologie des phases de l'entretien professionnel

