

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UN MANAGEMENT INDIVIDUALISE AU SERVICE D'UNE POLITIQUE RETROGRADE

Depuis des années les gouvernements successifs n'ont d'oreilles attentives et d'yeux enamorés que pour les sirènes libérales du MEDEF et des financiers. C'est à dire pour ceux qui plongent le pays dans la crise et n'ont de cesse de demander toujours moins de service public et moins de charges pour s'enrichir davantage.

Les réformes s'empilent: RGPP, MAP, démarche stratégique, fusion DGI/DGCP, réforme des territoires, SIP/CDIF... La logique demeure la même: moins de service public, moins de fonctionnaires, plus de polyvalence et de mobilité, plus d'arbitraire dans la gestion des personnels et moins de droits.

Le système d'évaluation des agents est une pièce essentielle de la soi-disant "modernisation" de l'action publique (MAP). Il est un instrument ultrasophistiqué de management individualisé au service d'une politique contre les fonctionnaires.

L'évaluation professionnelle individuelle est, en fait, une pièce angulaire du système

- qui rend l'agent dépendant de la hiérarchie pour tous les éléments de sa vie professionnelle (mutation, promotion, rémunération ...)
- qui rend individuellement l'agent responsable de la marche de son service, de la DGFIP.
- Qui met les agents en concurrence et nie le contexte imposé aux agents (suppression d'emplois, restructuration, blocage des salaires, ...)
- Qui dit aux agents : bosse, obéis, souris, dis merci, mets un badge et démerde toi !

L'évaluation ne mesure pas le travail effectué, elle ne mesure pas plus la détérioration de l'exercice des missions et des conditions de travail. Elle ne mesurerait d'ailleurs pas d'avantage leurs améliorations.

- 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.
- Le fonctionnaire n'a pas à penser, encore moins à contester, mais à appliquer les directives, les objectifs décidés ailleurs. Le salarié doit travailler encore plus, plus vite et gagner moins.

La CGT exige :

L'arrêt des suppressions d'emplois

La hausse du pouvoir d'achat

L'arrêt des restructurations

Le retrait de l'évaluation professionnelle

UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PERVERSE

Le développement exponentiel du stress, des maladies professionnelles, des dépressions, des «auto agressions» et des suicides est devenu, ces dernières années, un problème majeur engendré par cette politique.

La souffrance au travail fait des ravages. La DGFIP n'y échappe pas.

L'évaluation individuelle annuelle est pensée, réfléchie, codifiée. Sous couvert de transparence, de convivialité, elle accompagne et sert une politique décidée plus haut. Elle serait même "un moment privilégié" nous dit-on de la vie de l'agent. Comme si 20 mn de tête-à-tête dans l'année était un moment pour aborder toutes les questions: FOUTAISE !

L'objectif est de conduire les agents à ne concevoir le travail que par l'exécution des consignes sans réflexion d'ensemble sur le fonctionnement de leur service, de la DGFIP, du service public.

Les restructurations/fusions, suppressions d'emplois, les remises en cause des garanties statutaires ne doivent être perçues que comme des nécessités incontournables, des bienfaits.

En même temps que notre administration est restructurée, il faut aussi restructurer le salarié: c'est le rôle de l'évaluation individuelle. Le collectif disparaît, le salarié est rendu individuellement responsable de son travail, du fonctionnement de son service, de la DGFIP ... Il est même rendu auto responsable de son évolution de carrière, de sa rémunération, de sa mobilité

UNE PROCEDURE SOUS TRES HAUTE SURVEILLANCE

L'agent subit une succession de phases dont la majeure partie lui échappe. Le tout est encadré par «l'autorité hiérarchique» qui surveille, décide et peut intervenir comme bon lui semble.

Elle surveille aussi, peut être même surtout, l'évaluateur qui est obligé de n'utiliser que «des éléments de langage» conformes à la doctrine managériale.

L'agent est face à un évaluateur formé, préparé à l'entretien, qui possède des informations que l'évalué n'a pas. Le rapport hiérarchique place l'agent en infériorité.

La présence d'un élu des personnels, même à la demande de l'agent, pendant l'entretien individuel, est interdite.

Une ambiguïté est entretenue jusque dans son appellation entre «l'entretien professionnel», procédure obligatoire et une de ses phases: «l'entretien individuel» auquel l'agent est simplement convié. Le système fait pourtant de cet entretien individuel de quelques minutes l'alpha et l'oméga de l'évaluation professionnelle.

L'introduction d'un premier niveau d'appel, sous la coupe de l'autorité hiérarchique (la direction), renforce le caporalisme, complique la procédure et tente de contourner les CAPL. Tous les pans de la vie des agents, son avancement, sa promotion, sa formation, sa mutation et son pouvoir d'achat passent sous la tutelle de la direction.

TOUT CECI EST INACCEPTABLE !

La CGT et ses élus sont au service de tous les agents pour la défense de leurs droits et garanties

LE SYSTEME 2014

La procédure

L'architecture générale ne change pas. Les phases sont: désignation de l'autorité hiérarchique et des évaluateurs, réunions de cadrage et d'harmonisation entre la direction et les évaluateurs qui répartie les quotas entre chefs de service (comment, pourquoi, ...mystère !). Proposition d'entretien. Entretien individuel, compte rendu, réductions/majoration, transmissions à l'agent, puis recours. (Voir le tableau joint)

Les nouveautés

L'agent est évalué par la direction où il est affecté au 1^{er} janvier 2014 (c'était précédemment celle où il était au 31 dec 2013)

Le 9^{ème} échelon pour la catégorie C devient l'échelon terminal. Le 8^{ème} devient échelon variable donc bénéficiaire des réductions. **La CGT intervient auprès de la DG pour régler des problèmes d'enjambement qui pourraient léser certains agents.**

Réduction-majoration

L'évaluateur attribue des réductions/bonifications pour passer dans l'échelon supérieur ou des majorations (pénalisations). 50% des agents peuvent bénéficier d'une bonification de +1 mois, 20% de + 2 mois. La proposition faite par l'évaluateur apparait dans le compte rendu.

L'entretien individuel

Il ne faut pas confondre la procédure «d'entretien professionnel» et « l'entretien individuel» qui n'en est qu'une phase. Il devra être proposé à l'agent de manière formelle. Il est toujours à huis-clos donc déséquilibré.

Les textes prévoient le refus de participer à l'entretien. 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.

Les recours

La procédure introduit un nouveau recours de premier niveau: auprès de l'autorité hiérarchique (la direction). Cette phase est obligatoire pour arriver devant la CAPL, qui est le «vrai» niveau d'appel. L'agent peut ensuite faire appel au niveau de la CAP nationale.

L'introduction du recours hiérarchique obligatoire n'apporte aucun droit de plus. Il complexifie la procédure. Il s'agit en fait de dissuader les agents de faire appel en CAPL. Dans le recours hiérarchique, l'agent est face à la hiérarchie, c'est-à-dire hors d'une intervention des représentants syndicaux. C'est donc toujours aussi déséquilibré pour l'agent.

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.

Les reliquats : La CGT lève le lièvre

Au chapitre II, paragraphes 141 et 142 de la note il est clairement indiqué que :

" la dotation annuelle est déterminée en fonction du nombre d'agents "apportants" à laquelle s'ajoute les reliquats de l'année N-1 ainsi que les éventuelles majorations appliquées en N-1 par chaque direction."

En 2013 seulement 4 directions sur 135 ont utilisé tout leur contingentement et le reliquat 2013 est particulièrement important: 1075 mois. **En clair, la quasi-totalité des directions ne joue pas le jeu en n'attribuant pas la totalité des contingents.**

Pour la DRFiP 13 le reliquat s'élève à une centaine de mois.

Cette situation prive des agents de leurs droits

La CGT intervient auprès de la direction pour imposer que tout le contingent soit utilisé.

Chronologie des phases de "l'entretien professionnel"

1

**1ère PROPOSITION
D'ENTRETIEN INDIVIDUEL**

L'entretien individuel n'est pas obligatoire.

l'évaluateur (le chef de service) doit proposer l'entretien.

Il doit respecter un délai de 8 jours entre la proposition et l'entretien. Les textes prévoient le refus de participer à l'entretien. Ce boycott peut être collectif (une majorité des agents d'un même service) 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.

La CGT défendra les agents contre toute forme de pression.

L'absence est notée dans le compte rendu.

2

**2ème PROPOSITION
D'ENTRETIEN INDIVIDUEL**

Si l'agent ne se rend pas à la 1ère «invitation», le chef de service doit proposer une seconde date.

3

**DEROULEMENT DE
L'ENTRETIEN
INDIVIDUEL**

Les chefs de service ont préparé l'entretien et ont été formés sur le fond comme sur la forme: l'entretien doit être convivial, plutôt autour d'une table et le café peut être proposé.

L'agent peut tout dire, mais les objectifs, les réductions-majorations sont déjà décidés ailleurs.

L'agent ne peut pas se faire accompagner d'un représentant syndical

4

**COMPTE RENDU DE
L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL**

8 jours après l'entretien individuel l'évaluateur remet un compte rendu à l'agent qui a 15 jours pour l'examiner.

Le compte rendu doit être remis à l'agent sous les huit jours qui suivent l'entretien. (Date du 2^{ème} rendez vous pour ceux qui n'y sont pas allés.)

Il y figure tous les éléments de l'évaluation concernant l'année écoulée et les objectifs pour l'année à venir.

Le chef de service doit mentionner sa proposition de réduction-majoration (cette année la phase entretien doit être achevée le 21 Mars)

Dans un cadre : expression de l'agent, ce dernier peut faire les remarques qu'il juge nécessaires sur les propositions de l'évaluateur et sur les objectifs assignés.

Ces remarques peuvent être formulées même en cas de non présence. Elles pourront servir dans la procédure d'appel.

5

**Transmission à
l'Autorité hiérarchique**

Le compte rendu est transmis et visé, voire modifié, par «l'autorité hiérarchique» (la direction) qui le retransmet dans les 15 jours à l'agent.

6

Re-transmis à l'agent

L'autorité hiérarchique re-remet le compte rendu à l'agent qui n'a, lui, que 8 jours pour le ré-examiner et le signer pour consultation.

7

**RECOURS 1: Auprès
de l'autorité hiérarchique**

L'agent a 15 jours après avoir pris connaissance du compte rendu pour déposer un recours. **Ce recours est obligatoire pour aller à la CAP.**

Tout peut être contesté sauf les objectifs pour l'année suivante.

Une audience peut être demandée auprès de l'Autorité hiérarchique.

La CGT engage les agents à faire appel. Nous tiendrons des permanences sur tous les sites pour vous aider

8

RECOURS 2: CAPL

L'autorité hiérarchique a 15 jours pour répondre à l'agent. **Ce dernier a alors 30 jours pour porter son recours devant les CAPL.**

9

RECOURS 3: CAPN

Après notification des résultats de la CAPL, l'agent a 15 jours pour porter son recours devant la CAPN