

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL :

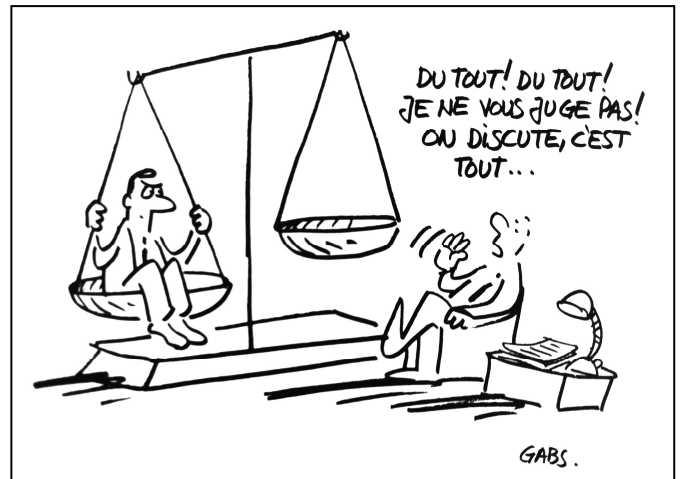
Un système pervers qui individualise la gestion des agents et érige l'arbitraire en système

Le système d'évaluation des agents est une pièce essentielle de la soi-disant "modernisation" de l'action publique (MAP). Il est un instrument ultra sophistiqué de management individualisé au service d'une politique anti-fonctionnaire et anti-statut.

Il prépare l'introduction d'une rémunération au mérite. Ce sera le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire, dont la circulaire du 5 décembre 2014 indique les modalités de mise en œuvre.

L'évaluation ne mesure pas le travail effectué ni la détérioration de l'exercice des missions et des conditions de travail.

- Il s'agit d'adapter la gestion des agents aux suppressions d'emplois et aux restructurations.
- Il s'agit de transformer la culture de service public et l'exercice de l'intérêt général 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, obéir, sourire et même dire merci.



L'évaluation professionnelle individuelle

- rend l'agent dépendant de la hiérarchie pour tous les éléments de sa vie professionnelle (mutation, promotion, rémunération ...)
- rend individuellement l'agent responsable de la marche de son service, de la DGFIP.
- met les agents en concurrence et nie le contexte imposé aux agents (suppression d'emplois, restructuration, blocage des salaires, ...)

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**
- **Le retrait du RIFSEEP**

RIFSEEP:

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est le nouvel instrument concocté par la fonction publique pour harmoniser les systèmes des différents ministères et favoriser la mobilité directionnelle et interministérielle qui accompagne les suppressions d'emplois.

Sa complexité le rend d'emblée, à juste titre, suspect. Jugez-en :

Le RIFSEEP, remplace prime de rendement et ACF, est en 2 parties :

- l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise) évaluée selon 3 critères et classée en groupes. Le montant de l'IFSE n'est plus rattaché à la progression de carrière mais modulable dans chaque groupe et révisable même si la situation de l'agent reste inchangée.
- Un complément indemnitaire fonction de la manière de servir c'est-à-dire de la "côte d'amour".



Il s'agit là rien de moins qu'une remise en cause fondamentale de nos statuts. On passe d'une fonction publique où notre rémunération est garantie quel que soit l'emploi qui nous est confié à un autre monde où notre vie professionnelle (Avancement, mutation, affectation, rémunération) dépendra de l'appréciation discrétionnaire du chef de service et de la direction.

Comme nous le dénonçons depuis son introduction, l'évaluation professionnelle est la pierre angulaire d'un système où l'agent perd le contrôle de sa vie professionnelle et est soumis à l'arbitraire. L'évaluation individuelle annuelle est pensée, réfléchie, codifiée. Elle 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 !

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.



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

L'agent est d'autant plus isolé et placé en situation d'infériorité qu'il ne possède pas forcément toutes les informations et que la présence, même à sa demande, d'un représentant syndical est expressément interdite

L'ambiguïté est entretenue jusque dans son appellation: "L'entretien individuel" auquel l'agent est simplement convié n'est qu'une phase de la procédure de "l'entretien professionnel". 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 contourne les CAP seul vrai lieu de défense des personnels.

TOUT CECI EST INACCEPTABLE !

La CGT et ses élus sont au service des personnels pour la défense de leurs droits et garanties

La procédure

Elle est longue entre le départ donnée par la DG et la réunion des CAP nationales d'appel. Les phases sont : Désignation de l'autorité hiérarchique et des évaluateurs, réunions de cadrage et d'harmonisation entre la direction et les évaluateurs, répartition des quotas entre chefs de service (comment, pourquoi, ...mystère !). Proposition d'entretien. Entretien individuel, compte rendu, réductions/majoration, transmissions à l'agent, puis recours.

L'entretien individuel

Il devra être proposé à l'agent de manière formelle. Il est 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, il est une réaction contre un système pervers pas contre les chefs de services. L'absence (ou le refus) est simplement notée dans le compte rendu.

CONTACTEZ LA CGT

Dans tous les cas, dès le début de la procédure mais aussi au fur et à mesure de son déroulement, que vous alliez ou pas à l'entretien individuel, contactez la CGT, pour avoir toutes les informations et conseils nécessaires.

Dès le premier compte rendu, celui qui vous est délivré dans les 8 jours qui suivent l'entretien proposé, que vous y alliez ou pas, il faut analyser tous les paramètres qu'il contient (appréciations particulières et générale, profil croix ...) Les pièges sont multiples, pas forcément facile à déceler. Vous pouvez faire des remarques écrites.

Le mieux est de contacter un militant CGT qui vous guidera. Ci-dessous les coordinateurs par catégorie.

CADRE C		
Maryline Villegas	0609938962	maryline.seba-villegas@dgfip.finances.gouv.fr
Patricia Mathuf	0491179579	patricia.mathuf@dgfip.finances.gouv.fr
CADRE B		
Philippe Laget	0681330820	philippe.laget@dgfip.finances.gouv.fr
Frédéric Larrivée	0633884257	frederic.larrivee@dgfip.finances.gouv.fr
CADRE A		
Patrice Santelli	0675088208	patrice.santelli@dgfip.finances.gouv.fr
Christine Bamouni	0652669086	christine.bamouni@dgfip.finances.gouv.fr

Les recours

La première phase du recours se fait 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 de ce niveau supplémentaire n'apporte aucun droit de plus. Il complexifie la procédure. Il s'agit en fait de dissuader les agents de faire appel.

Lors de cette phase, l'agent peut demander une audience auprès de l'autorité hiérarchique et être accompagné d'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.

Pour la CGT c'est la phase principale de la procédure.