



ENTRETIENS D'EVALUATION : POURSUIVONS ET AMPLIFIONS LE BOYCOTT COLLECTIF PAR SERVICE !!!

Pour les agent(e)s de la filière fiscale, la nouvelle campagne de notation est lancée. Celle-ci se déroule dans une situation de fortes tensions et de rupture dans les services.

Pourtant à entendre E WOERTH, et la Direction Générale, tout irait bien dans le meilleur des monde.

Le ministre va même jusqu'à affirmer que le service public fonctionne mieux avec moins de fonctionnaires.

Dans la réalité, les choses sont bien différentes à la fois pour les usagers et les collègues.

Car ce sont bien les suppressions d'emplois, continues et massives, les restructurations incessantes, un management coercitif fondé sur l'obsession de la satisfaction des indicateurs, la perte de sens, de maîtrise du travail, l'écoeurement d'être contraint à un travail de mauvaise qualité au nom du productivisme, et l'individualisation de la gestion des agents qui sont à la source de toutes les souffrances subies et concourent à la dégradation des conditions d'exercice des missions.

C'est dans ce contexte, que les collègues vont être notés.

Refusant la mise en concurrence des agent(e)s et leur soumission à la réalisation d'objectifs individuels, **la CGT réitère son opposition au système de notation évaluation actuel et ré-affirme son attachement à un système de notation comportant une note chiffrée.**

Nous voulons, au contraire du système inique mis en place, développer la culture du service public, l'égalité de traitement, la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent sur des critères objectifs

Avec la PFR (Prime-Fonction liée aux résultats) et l'application des recommandations du livre blanc SILLICANI, prônant notamment la généralisation de l'évaluation des fonctionnaires, quitte à aboutir à un licenciement et l'introduction de la rémunération au mérite, le gouvernement affiche clairement sa volonté de casser du fonctionnaire.

La CGT appelle les collègues à utiliser le boycott collectif par service de l'entretien d'évaluation comme moyen :

- **P**our défendre leurs garanties statutaires et collectives et leur déroulement de carrière ;
- **G**agner des augmentations de salaires
- **E**xiger des créations d'emplois et améliorer leurs conditions de travail.

Campagne entretien - notation 2010:

compte-rendu réunion avec la direction du 27/01/2010

La direction avait convié les organisations syndicales à une réunion sur la campagne d'entretien-notation 2010 des agents de la filière fiscale.

Tout d'abord précisons que le système entretien-notation tel qu'il existe depuis ces dernières années continue à s'appliquer en 2010 et vraisemblablement jusqu'en 2013 avant d'être remplacé par le système d'évaluation basé de la PFR.

Bilan 2009 et situation 2010:

1051 agents de la DSF 31 ont été évalués et notés .

par catégorie	Bilan 2009: nombre agents évalués et notés	2010: nombre agents à noter	Différence
Inspecteurs	159	157	-2
Géomètres	32	32	
Contrôleurs	357	364	+7
Agents	503	482	-21
TOTAL	1051	1051	1035

En 2009 129 collègues ont boycotté l'entretien soit 12,66% des agents , 60 ont fait appel en CAPL. 9 ont formulé un recours national et 3 y ont obtenu satisfaction.

Résultat notation

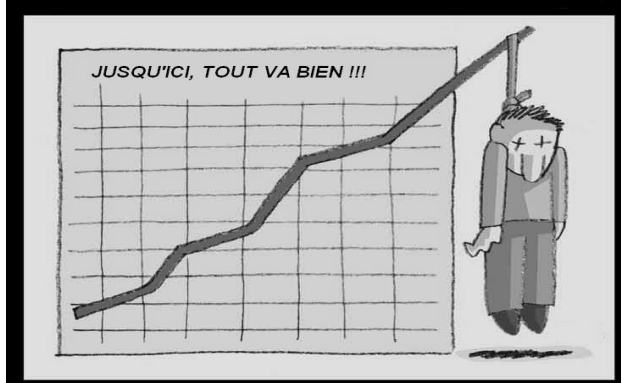
503 : note-pivot

41: 0,01

303: 0,02

202: 0,06

INDICATEURS



Calendrier opérations 2010:

Une note de campagne va être envoyée aux chefs de services dans les prochains jours et ils seront réunis le vendredi 29/01/2010 afin de recevoir les explications nécessaires.

Les entretiens doivent être réalisés avant le 26/03/2010 .

Les entretiens et la notation sont effectués par le chef de service actuel. En clair, les chefs de service de la filière gestion publique seront conduits à évaluer et noter des agents de la filière fiscale par exemple SIP, domaines ,SPL.....

Plusieurs recommandations seront adressées aux chefs de services:

1: l'entretien doit être proposé par écrit si l'agent ne s'est pas rendu à la première convocation

2: le chef de service a l'obligation de recueillir l'avis du fonctionnaire d'encadrement : par ex contrôleur secteur d'assiette , A de l'IFU...

3 : le chef de service doit recueillir l'avis des supérieurs hiérarchiques successifs en cas d'affectation dans de service différents en 2009

4: il doit y avoir cohérence ente appréciations littérales et notation

5: les quatre points de l'appréciation littérale doivent être traités

6: l'entretien doit être préparé afin qu'il y ait un véritable dialogue personnalisé

7:les agents de l'EDRA sont notés par Mme BON lorsqu'ils sont mobiles et par leur chef de service dans le cas d'EDRA permanisés

Processus de notation:

Avant le **02/03/2010** les chefs de services doivent saisir dans EVALNOT la note qu'ils souhaitent attribuer.

Notre commentaire : cela signifie que la note est décidée avant l'entretien

Du 08/03 au 12/03/2010 des commissions par blocs métiers réuniront les chefs de services afin de préparer la réunion d'harmonisation que constitue la commission départementale présidée par M EXPERT.

Les chefs de services auront jusqu'au **23/04/2010** pour remettre aux agents la fiche de notation et la date limite des demandes de révision est fixée au **23/05/2010**.

Les agents ont un mois pour faire appel à partir de la date de remise de la note par le chef de service.

Les CAPL doivent se réunir avant le **18/06/2010**.

Action de la direction:

Elle nous a précisé qu'elle entendait veiller à la situation des agents à temps partiel, à ceux non valorisés depuis plusieurs années, aux agents exerçant dans les services communs, à la notation de ceux ayant obtenu 0,01 en 2009 qui doit normalement conduire à une évolution positive en 2010, aux candidats en LA pour lesquels l'excellence est nécessaire au plan littéral et de la note et doit être justifié au regard du comportement et de l'engagement professionnel.

Enfin, elle attire l'attention des chefs de services sur la nécessité de bien expliquer le sens des appréciations littérales qu'ils formulent surtout dans le cas ou elles évoluent d'une année sur l'autre.

Chaque année qui passe fait la démonstration du caractère injuste, inéquitable et incohérent du système en vigueur.

Comme nous l'avions dénoncé, la mise en place du décret 2007-1365 du 17 septembre 2007 permettra la suppression de la note chiffrée pour ne laisser place qu'à l'entretien professionnel comme seul outil d'évaluation de la valeur professionnelle des agents.

Dans ce contexte, l'entretien d'évaluation deviendrait le pivot de la gestion des agents !

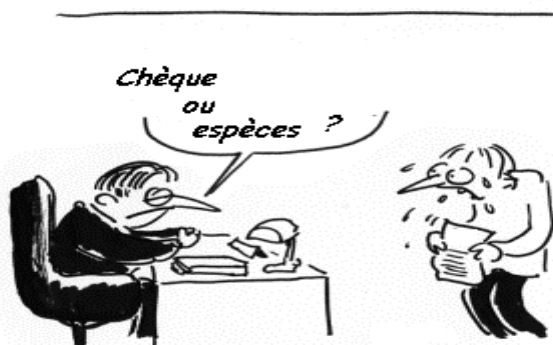
L'entretien d'évaluation conditionnerait :

- Le montant de la prime de fonction et de résultats (jusqu'à 40% du montant global des primes avec la possibilité d'un bonus égal à 0 pouvant entraîner une perte possible de rémunération de l'ordre de 10% environ) ;
- Les possibilités de mutation ;
- Le maintien sur le poste (titularisation remise en cause tous les 3 ans) ;
- La mise en place d'une procédure pour « insuffisance professionnelle » pouvant aller jusqu'au licenciement.

Plusieurs administrations sont d'ores et déjà « expérimentales ». Le terrain se prépare pour une généralisation de cette orientation en 2012 qui a comme corollaire la disqualification de l'outil de défense des agents que constituent les CAP d'appel de note.

Cette situation rend nécessaire l'action contre le développement de la rémunération au mérite et l'individualisation des carrières et pour un système d'évaluation de la valeur professionnelle des agents qui repose sur des critères objectifs et des garanties collectives élevées.

ENTRETIEN D'ÉVALUATION



TOUS ENSEMBLE, MOBILISONS NOUS

- *Contre le règne de l'arbitraire, de la « tête du client »;*
- *Contre la rémunération au mérite;*
- *Pour la reconnaissance des qualifications*
- *Pour la défense de la notation.*
- *La suppression du système des quotas*
- *Pour un système objectif de la reconnaissance de la valeur professionnelle*
- *Pour le développement des moyens de recours*
- *Pour un véritable dialogue professionnel régulier et réel*
- *Un retour aux doctrines d'emplois*
- *La possibilité pour les agents d'être accompagné par un représentant syndical de leur choix*