

ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2013

C'est mal parti !

En effet, c'est seulement le jour où les premiers entretiens ont commencé, le 25 février, que les agents de la DRFiP 31 ont pu disposer de l'instruction administrative sur l'entretien professionnel. Rappelons que la CGT n'a eu de cesse de rappeler la nécessité de mettre cette instruction à disposition de l'ensemble des personnels.

Dans ces conditions un certain nombre d'agents n'auront pas pu se préparer correctement à l'entretien d'évaluation.

Pire encore, et c'est un comble, cette instruction se fonde notamment (cf. les textes-sources cités page 15) sur la « **Circulaire ministérielle du 29 janvier 2013, relative à la mise en œuvre de l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle** », laquelle a été trouvée par nos soins sur internet via un moteur de recherche, laquelle n'est pas publiée sur le site officiel Légifrance plusieurs jours après la tenue des premiers entretiens ! La Direction ne l'a toujours pas communiqué à ce jour ...

DGFIP et DRFiP montrent ainsi en quelle estime elles tiennent les droits et garanties des agents ...

C'est ce qui a amené la CGT à demander le report de la campagne de notation pour que chacun-e ait pleinement connaissance de l'ensemble du nouveau dispositif.

Face au passage en force de la DGFIP notre syndicat est conduit à examiner la solidité juridique de l'ensemble du dispositif.

Zones d'ombres . . .

Plusieurs questions, et non des moindres, restent sans réponses écrites et claires :

- **Les conséquences du boycott de l'entretien** : la Direction assure qu'il n'y aura pas de sanction, **mais refuse de l'écrire.**
- **La demande de révision gracieuse**, prévue par l'arrêté ministériel du 20 décembre 2012 et la circulaire ministérielle du 29 janvier 2013 : **la DGFIP est muette à ce sujet.**
- **L'assistance au cours des éventuels entretiens prévus lors du recours hiérarchique** : quel pourra être ce « tiers » qui assistera l'agent ?
 - Suite au recours devant l'autorité hiérarchique, celle-ci distribuera-t-elle des mois de réduction d'ancienneté, **donc hors CAPL ?**

L'absence de textes et de réponses écrites des directions, centrale et locales, crée une **opacité qui ne peut que porter préjudice aux agents**, en les empêchant de se préparer correctement. C'est pourquoi la CGT n'hésitera pas à accompagner ceux qui le souhaitent devant le tribunal administratif si les conditions sont réunies.

... et dérives.

L'opacité est d'ailleurs telle, que commencent à apparaître des pratiques locales tout à fait inquiétantes. Ainsi, la DRFiP de la haute Garonne a transmis aux évaluateurs un projet de tableau synoptique « enrichi », sur le modèle prévu par l'instruction du 31 janvier 2013, mais dans lequel les « items » se multiplient au sein de chacune des rubriques du tableau officiel, voire s'y substituent. Ainsi par exemple, la « loyauté » devient un élément d'appréciation des « compétences personnelles ». Ou



Toulouse, le 11 mars 2013

Syndicat CGT Finances Publiques
Section de Haute Garonne
Centre Régional des Finances Publiques
Place Occitane
31039 Toulouse cedex
<http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/>
cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr

encore, la « capacité de fixer des priorités en tenant compte des orientations générales tout autant que des contraintes » devient « la capacité d'adaptation aux contraintes et de simplification des process ». Or lorsque les termes changent, ce sont aussi les exigences qui changent !

Lors du CTL du 19 février, le DRFIP a fait mine de découvrir ce tableau synoptique à la sauce toulousaine. Il a affirmé qu'il ne fallait plus en parler ... la CGT sera vigilante à ce qu'aucun évaluateur ne s'en serve !

Enfumage.

Dans les réunions RH qui ont été organisées pour présenter le nouveau système, les agents de la filière Gestion Publique se sont entendus dire qu'ils ne devaient pas s'attendre à avoir le même profil croix qu'auparavant car « le niveau d'appréciation des prestations attendues » avait changé. Or les niveaux « Excellent », « Très bon » et « Bon » sont de simples copier-coller des « Excellent », « Très bien » et « Bien » antérieurs de la DGCP. La DRFIP prépare-t-elle ces agents-là à une dégradation de leur profil croix ?

Que révèle l'opacité de la réforme ?

Selon les indications du « Livret de l'agent », les objectifs de l'entretien professionnel sont louables. Pourtant si on se réfère au rapport commandé par Xavier Bertrand, et qui a servi de base à la réforme actuelle, d'autres objectifs apparaissent. C'est ainsi que le rapporteur, Jean-Pierre Weiss, exprime sans détours l'objectif global de l'évaluation : « ...*accroître les performances du service public dans un contexte budgétaire particulièrement contraint pesant fortement sur les ressources humaines mobilisables* ». Par ailleurs le même rapporteur faisait état de l'accroissement très important du nombre de recours contre la notation, dans le système antérieur, et estimait par ailleurs que celui-ci était « chronophage ».

Dans ces conditions, on comprend que les objectifs principaux de la réforme sont bien d'accroître la productivité des agents, en évitant de perdre trop de temps avec le processus d'évaluation ou avec les recours !

Pour atteindre ces objectifs, le nouveau système se veut plus consensuel. Tout d'abord il permet d'attribuer un plus grand nombre de mois de réduction d'ancienneté. La dotation capital-mois passe ainsi de 50% à 70% des agents (pour cette année). Ensuite, il tente de décourager au mieux les recours en CAP (et donc la transparence par l'intervention des élu-e-s), grâce à l'instauration d'un recours hiérarchique, voire d'un recours gracieux.

Combattre l'arbitraire !

Pour sa part la CGT finances publiques :

- **dénonce la logique insidieuse qui guide la réforme de l'évaluation articulée avec la PFR :** l'individualisation accrue des parcours et des carrières, devant s'accompagner de l'individualisation des rémunérations.
- **est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents.** Cette reconnaissance doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.
- **revendique donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale,** garantie collective pour les agents qui ont ainsi un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et même échelon et peuvent obtenir le cas échéant un recours sur des bases objectives ; cette notation doit être établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux, et avec des valorisations non contingentées.

En conséquence la section CGT DRFIP 31 se tient au côté des personnels pour exprimer individuellement ou collectivement le refus du nouveau dispositif, et défendre leurs droits comme ils le souhaitent :

- **refus de participer à l'entretien** (comment accepter un entretien, au moins le 1er, où on ne nous a pas fait connaître tous nos droits)
- **demande de révision gracieuse** (modèle de lettre disponible)
- **recours hiérarchique :** préparation, assistance si un entretien a lieu
- **Recours en CAPL et CAPN :** préparation, défense en CAP

RETROUVEZ TOUS LES DOCUMENTS SUR NOTRE SITE INTERNET :
<http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/cgi-bin/resoopage.pl?1018>