

L' ENTRETIEN PROFESSIONNEL : BOYCOTTONS !

L'année 2013 va connaître un profond bouleversement dans la vie des agents de notre administration avec la mise en application de l'entretien professionnel.

Ce système d'évaluation est une pièce de la modernisation de l'action publique (MAP) qui remplace la RGPP. C' est un instrument ultra-sophistiqué de management individualisé.

C'est aussi une façon :

- d'adapter la gestion des personnels aux suppressions d'emplois et aux restrictions budgétaires.
- d'introduire une culture de la performance individuelle au détriment de l'intérêt général du service public incarné par les fonctionnaires.
- d'obliger l'agent à appliquer, sans penser et sans contester, les directives et les objectifs décidés ailleurs.
- de faire travailler l'agent de plus en plus vite tout en le rémunérant moins.

La rémunération au mérite (**PFR** : Prime de Fonction et de Résultats, calculée sur une part fixe différente suivant les services, et une part variable basée sur l'appréciation de la réalisation des objectifs signifiés à l'agent) suivra puisqu'elle est toujours inscrite dans la logique du système. En plus d'être freiné dans son avancement d'échelon, l'agent verra ses primes modulées !

L'évaluation ne mesure pas le travail réellement effectué dans son intégralité, elle ne prend pas en compte la détérioration de l'exercice des missions et des conditions de travail !!!

Lors de l'expérimentation menée au sein de notre ministère, plusieurs directions (Administration Centrale, douanes, INSEE) ont essuyé les plâtres de ce système d'entretien professionnel.

Des demandes répétées ont été faites pour qu'un audit soit établi au regard notamment des impacts de la réforme en termes de stress, de relations au travail, des critères servant à déterminer cette évaluation.

A la DGFIP, la direction générale est passée en force sur la mise en place de ce nouveau dispositif notamment :

- en refusant de mettre en application l'article 1er du décret permettant de maintenir un système de notation dès lors que celui-ci est inscrit dans les statuts particuliers.
- aucune nouvelle discussion n'a eu lieu depuis le mois de juillet 2012 avec les organisations syndicales (alors qu'elles y étaient favorables). Elles n'ont même pas été destinataires de plusieurs modifications apportées à l'instruction.

La CGT Finances Publiques condamne fermement ce procédé décidé sans aucune concertation.

Dans ce contexte, la CGT finances publiques Côte d'Or appelle à combattre cette réforme en boycottant l'entretien professionnel. A la DGFIP, nous en avons encore la possibilité.

BOYCOTTONS !

La CGT rappelle qu'un agent refusant l'entretien se positionne contre la logique d'un système et non contre son évaluateur qui est contraint à l'exercice par des mécanismes pernicieux (quotas, individualisation des tâches, réduction des effectifs...).

Sa non participation à l'entretien ne peut lui être reprochée d'aucune façon. La CGT tient à préciser qu'elle défendra les agents contre toute forme de pression.

Le nouveau dispositif d'évaluation

Toute la procédure est dématérialisée.

- 1ère proposition d'entretien individuel

L'entretien individuel n'est pas obligatoire pour l'agent.

En revanche, le chef de service évaluateur a obligation de proposer un entretien à chaque agent.

Il doit respecter un délai de 8 jours entre la proposition et l'entretien.

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

=> **BOYCOTTONS.**

- 2ème proposition d'entretien individuel

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

Le refus d'assister à l'entretien ne doit pas avoir d'incidence sur la manière dont l'agent est évalué.

=> **BOYCOTTONS.**

- Compte-rendu de l'entretien

Le compte rendu doit être remis à l'agent sous les huit jours qui suivent l'entretien ou la date de la 2^{ème} convocation en cas de refus de participation.

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 : 1 ou 2 mois d'ancienneté en moins ou en plus sur l'avancement d'échelon.
- de valorisation-pénalisation si l'agent est classé dans un échelon terminal.

(valorisations : VAL1 équivalent à - 1 mois, VAL2 équivalent à - 2 mois, et pénalisations : PEN1 équivalent à +1 mois, PEN2 équivalent à + 2 mois)

- de mentions d'encouragement ou d'alerte. (ancien « 0.01 »)
- de cadence moyenne ou référence ce qui signifie rien (ancien « 0.00 »)

⇒ **L'agent a 15 jours pour examiner, compléter si nécessaire et signer le compte-rendu.**

Dans le 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.

Même en cas de non participation à l'entretien, l'agent conserve le droit de formuler des observations par écrit sur le compte-rendu d'entretien.

IMPORTANT : Ces remarques pourront servir dans la procédure d'appel.

La signature du compte-rendu ne vaut pas approbation.

Puis le compte rendu est transmis à l'autorité hiérarchique de l'évaluateur qui dispose de 15 jours pour le viser et éventuellement le modifier.

Ensuite le chef de service évaluateur remet le compte rendu à l'agent, et lui notifie l'attribution ou non d'une réduction-majoration, de valorisation-pénalisation ou de mention d'alerte ou d'encouragement.

- ⇒ L'agent a 8 jours pour le signer.
- ⇒ Cette signature constitue le point de départ du délai pour déposer un recours.
- Révision gracieuse : recours auprès de l'autorité hiérarchique de l'évaluateur. (NOUVEAUTE !)

L'agent ne dispose que de 15 jours après avoir pris connaissance du compte-rendu pour déposer un recours. Il doit impérativement le faire par écrit. Tout peut être contesté sauf les objectifs pour l'année suivante. La CGT mettra à disposition une lettre type pour aider les agents dans cette démarche.

POINT IMPORTANT : Ce recours est obligatoire pour pouvoir saisir ensuite la CAP.

La révision gracieuse peut conduire à revoir la valorisation obtenue par l'agent. La réserve constituée peut donc être entamée sans consultation préalable de la CAP !

La CGT dénonce cette procédure du recours hiérarchique qui n'est pas acceptable en l'état car :
=> elle dépossède les CAP de leur rôle en permettant l'attribution de réductions d'ancienneté sans avis des élus laissant une place à l'arbitraire et au discrétionnaire .

=> elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne.

La CGT souhaite que le recours hiérarchique ne soit que consultatif sur les demandes de réductions d'ancienneté, et que les arbitrages soient systématiquement renvoyés aux CAP compétentes.

La CGT engage les agents à faire appel.

L'autorité hiérarchique a 15 jours pour répondre au recours de l'agent.

- RECOURS de 1^{er} niveau : auprès de la CAPL

L'agent dispose de 30 jours à compter de la notification de décision de refus de l'autorité hiérarchique pour déposer un recours devant la CAPL.

Dès lors qu'au moins un point soulevé par l'agent n'est pas satisfait, la décision doit être vue comme un refus. Ce recours doit obligatoirement se faire au moyen de l'imprimé 100.

- RECOURS de 2^{ème} niveau : auprès de la CAPN.

La notification après la CAPL ouvre le délai réglementaire de 2 mois pour un recours de 2^{ème} niveau en CAPN.

Les représentants CGT Finances Publiques se tiennent à la disposition des agents pour :

- **les accompagner lors du recours auprès de l'autorité hiérarchique**
- **leur apporter conseil sur toute la procédure de ce nouveau dispositif.**