



EVALUATION 2014 !

le retour sans progrès !

Mais soyons positif !...

Depuis des années les gouvernements successifs n'ont d'oreilles attentives et d'yeux en amourés 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 ultra sophistiqué 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

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 l'agent: c'est le rôle de l'évaluation individuelle. Le collectif disparaît, l'agent 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.

Les nouveautés

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

Le 9ème échelon pour la catégorie C devient l'échelon terminal. Le 8ème 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.

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.

Chronologie des phases de "l'entretien professionnel"

