



LA FEUILLE INFO

Le journal de la CGT Finances Publiques de Saône et Loire

Février 2015 n°73

Et maintenant l'entretien déévaluation !

Vous le savez, la CGT Finances Publiques 71 a dénoncé très tôt un système dont les fondations reposent sur des critères subjectifs et sur l'arbitraire ; un système qui ancre un peu plus l'individualisme dans les comportements et qui casse les collectifs de travail.

Dès la mise en place du système de notation, il y a dix ans, la CGT Finances Publiques 71 a appelé à un boycott des entretiens. Toutefois, dans ce domaine aussi la résignation gagne les agents. Ainsi, en 2004, 35% d'agents avaient boycotté l'entretien, suite à un appel intersyndical.

En 2014, le boycott ne concerne plus que 8% des agents. Et l'intersyndicale, sur cette question, s'est éteinte...

Pourtant les dérives aujourd'hui sont réelles et donnent lieu à des interventions en CAP.

Bientôt, en 2017, sera mis en place un nouveau système de rémunération et l'entretien d'évaluation prendra alors une nouvelle dimension. Les traitements seront aussi individualisés...



A notre sens, si les agents ne postulent pas à la liste d'aptitude, il demeure important de ne pas passer à confesse dans le bureau du chef de service ! Car dans la majorité des services, un dialogue existe déjà entre les agents et leur responsable. Alors à quoi bon s'isoler pour ce que l'administration considère comme "un moment privilégié d'échange franc et direct" ? Normalement, le responsable de service se doit d'être accessible tout au long de l'année. Et pas seulement dans le secret de son bureau ; l'idéal étant une communication transparente, identique auprès de tous les agents.

► Aussi, nous vous proposons quelques éléments de réflexion afin de vous aider dans votre choix :

J'y vais ? J'y vais pas ?

Pour la CGT Finances Publiques, la mise en place de l'entretien professionnel s'inscrit dans un contexte général de remise en cause des garanties statutaires (carrière, rémunération) pour imposer la culture de résultats, la rémunération au mérite et l'individualisation des carrières.

L'administration s'inspire ainsi des pires exemples du privé comme à France Télécom ou à La Poste.

► **La création du statut a mis en avant la volonté de servir avec un déroulement de carrière garanti pour ne pas soumettre les fonctionnaires à de telles dérives**, comme par exemple, modifier notre manière de servir en fonction de l'interlocuteur et de nos objectifs de carrière. **Pour la défense de notre statut, garant de notre carrière et de la qualité du Service Public : il est impératif de s'opposer aux objectifs individuels.**

► **Par ailleurs, un entretien peut vite se changer en acte d'accusation, en mise en concurrence des agents ce qui casse le collectif de travail !**

L'administration vante les mérites d'un " *entretien franc et direct* ". Sauf que :

- Le lien de subordination n'est pas coupé au moment de l'entretien, le chef reste le chef...
- L'expérience des recours (appels de notation) démontre chaque année l'hypocrisie de ce système : bien des promesses sont abandonnées, bien des *mérites* passent à la trappe, bien des ego s'effritent et donc se *fritent* !

Il est bon de garder à l'esprit que les accidents de la vie sont possibles au cours d'une carrière pour chacun d'entre nous. **L'entretien individuel est, par essence, une mise en concurrence des agents** qui conduit parfois à une stigmatisation voire à une discrimination de certains d'entre nous. Cette mise en concurrence est dangereuse pour tous ! La roue tourne : ceux qui s'épanchent aujourd'hui, sont et seront peut-être aussi sujets à de tels comportements...

L'entretien a également été conçu pour " *orienter les agents* ", il sera bientôt l'occasion d'inciter certains collègues au départ du service ; le contexte actuel des restructurations de services favorisera cette approche. Il ne sera pas bon d'être malade, d'avoir des enfants ou des parents âgés, tout comme d'être militant.



► **Par ailleurs, rappelez-vous : avant d'entrer dans le bureau du chef de service, la commission de notation aura fait son œuvre.** Tout est déjà joué et écrit ; donc rien à discuter ni à négocier ! En Saône et Loire elle se déroule entre le 16 et le 19 février 2015.

La dotation-capital mois 2015 concernant la DDFIP 71 est :

2 mois/Val2 : 67 et 1 mois/Val1 : 165

Reliquats de l'année précédente (1 mois) : 8

Le chef de service *le plus cool* n'a donc pas les moyens de récompenser tous les agents qu'il souhaite puisqu'il a une dotation contingentée.

La DGFIP s'inscrit dans un mouvement de plus en plus rapide de suppressions d'emplois, de fermetures de postes et de fusions de services :

► **La DG supprime et gèle toujours plus d'emplois. Et pourtant, elle exige de faire avec moins d'agent, toujours plus vite et, par conséquent de plus en plus mal. Afin d'associer les agents à ce cercle infernal, l'entretien professionnel et d'objectif est essentiel.**

► **Nos traitements sont bloqués et ne sont pas à la hauteur du coût de la vie. Et le pire est à venir avec le RIFSEEP : projet de régime indemnitaire.**

L'entretien d'évaluation a également pour objectif de nous faire entrer dans la perspective **d'accepter** de négocier **un par un** (et tout seul), notre niveau de rémunération au travers de notre avancement individualisé et le niveau de notre RIFSEEP. Plus aucune garantie de niveau de rémunération d'une année sur l'autre.

Une Feuille Info sera consacrée au RIFSEEP, mais en deux mots, ce régime indemnitaire applicable en 2017 est une nouvelle attaque contre nos garanties collectives avec des critères dangereux : méritocratie et profil de poste. Ce RIFSEEP se déclinera avec un montant minimal garanti et une part variable en fonction du grade, du poste occupé et de sa côte d'amour auprès de la hiérarchie.

C'est le retour, mais en pire de la prime de rendement modulable qu'on connut les plus anciens. Rappel : la prime de rendement était à minima de 100% pour tous (sauf procédure disciplinaire). Elle n'était modulable que dans une fourchette de 90% à 110%.

Un système implacable pour les agents se met donc en place... Et la DGFIP, en ces temps de profonds changements, s'assure sa tranquillité !

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

REFUSONS D'Y PARTICIPER !