

Entretien professionnel 2015

L'année 2013 a vu la mise en application d'une nouvelle instruction sur la notation.

Pour la CGT Finances Publiques, la mise en place de l'entretien professionnel s'inscrit encore et toujours 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.

Notre administration a pris l'habitude de ne comptabiliser que certaines de nos missions au détriment d'un vrai et complet Service Public. Voilà pourquoi, lors de la création du statut, il avait été impulsé la volonté de servir avec un déroulement de carrière garantie pour ne pas soumettre les fonctionnaires à de telles dérives, par exemple modifier notre manière de servir en fonction de l'interlocuteur, de la hiérarchie ou de nos objectifs de carrière.

L'entretien d'évaluation rentre pleinement dans cette volonté d'individualisation de notre carrière qui s'oppose à notre propre intérêt et au service public.

Dans un premier temps, la CGT rappelle la possibilité offerte par les textes de demande gracieuse au moment de la proposition du chef de service (appréciations...).

La CGT Finances Publiques juge également que la procédure du recours hiérarchique n'est pas acceptable :

- 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 alourdit la procédure d'appel et décourage les collègues. Depuis 2 ans, nous avons pu constater une baisse notable du nombre d'appel, baisse non liée à la satisfaction des agents dans leur reconnaissance de leur travail.

La note chiffrée a donc disparu. La sanction est l'attribution d'une bonification de 2 mois (20% des agents), 1 mois (50% des agents) ou...rien (30% des agents). Le contingent de mois restant le même : égal à 90% des agents (exemple : 500 agents à noter dans un département = 450 mois à distribuer). **Si vous n'avez donc pas l'équivalent de 9 mois sur 10 ans, c'est à dire presque un mois tous les ans, vous êtes en dessous de la moyenne du nombre de mois distribués, faites appels !**

Les agents de la filière fiscale ont redécouvert les croix du tableau synoptique. La CGT s'est aussi aperçue que les notateurs en profitaient pour baisser le niveau des appréciations littérales (comparé à N-1) et pour déconnecter les appréciations des tableaux-croix sous prétexte de ce dernier !

La logique reste toujours la même avec plus de force encore. L'évaluation, dans son principe et avec

notamment la règle des quotas budgétaires, génère la division des personnels, parfois la zizanie dans les services, la mise en concurrence des agents au détriment de toute approche collective de l'exercice de nos missions. Chaque agent doit se ressentir comme une entité dont le fonctionnement individuel peut soit améliorer ou détériorer le tout.

Pour la CGT Finances publiques 29, le bon fonctionnement d'un service dépend avant tout du travail d'une équipe bien dotée en personnel, bien formée, et dirigée dans une démarche solidaire et collective, animée par les valeurs du Service Public; exactement à l'opposé de la logique des objectifs individuels, des indicateurs et des statistiques tels qu'ils existent aujourd'hui.

Aucune pénalisation ne peut sanctionner un agent qui refuse l'entretien: l'attribution d'une bonification n'est pas liée à la participation à l'entretien, le compte rendu d'évaluation sera rédigé dans sa totalité. Le droit au recours (appel) ne sera pas impacté. **Quand c'est possible, après discussion entre collègues, un boycott collectif (majoritaire)** peut marquer une démarche d'opposition à l'arbitraire et à l'injustice. Ce type d'action permet aussi de dénoncer le principe d'un système qui favorise le clientélisme, l'individualisme et dont la première conséquence est de casser l'esprit collectif et les solidarités. **C'est notamment l'une des causes du stress et de la souffrance au travail, accentuée par le manque d'effectifs.**

Il est à noter que suite à un boycott, l'agent peut demander au chef de service notateur, au moment de la connaissance de son attribution définitive sur Eden-RH, un compte-rendu (une explication de l'attribution obtenue).

Au moins réunissons-nous par service pour discuter des sujets communs à évoquer lors de l'entretien (organisation, emploi, conditions de travail, nouveautés...).

La CGT 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. **La CGT Finances Publiques revendique** donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale, notation 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 une valorisation pouvant être accordée hors de toute forme de contingentement.

Vous pouvez contacter nos élus CAPL (ou militants) à tous moments :

Nos élus en CAPL
CONTROLEURS

Ludovic Morin Paierie départementale Brest titulaire 02 98 88 91 82

Nicolas Douguet CPS Brest suppléant 02 98 80 97 20

AGENTS

Hélène Clost SIP Morlaix titulaire 02 98 88 91 79

Gaëlle Jacob CPS Brest titulaire 02 98 80 90 33

Sandrine Allain Trésorerie Fouesnant suppléante 02 98 51 18 95

Isabelle Sénéchal CPS Brest suppléante 02 98 80 90 35

CADRE A EXPERTS

Nicolas Lauriol Brigade de vérif Brest 02 98 80 77 74

Jean-Luc Capelle PCE Morlaix 02 98 88 91 65

