

SPECIAL ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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 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 est toujours inscrite dans la logique du système. En plus d'être freiné dans son avancement d'échelon, l'agent verrait ses primes modulées !

L'entretien professionnel ne porte que sur la soumission de l'agent aux objectifs fixés ; les suppressions d'emplois et leurs conséquences sur les conditions d'exercice des missions n'y ont aucune place. L'évaluation ne mesure donc pas le travail effectué dans son intégralité.

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 double contexte de forme (aucune concertation et réforme mal préparée) et de fond (individualisation), la CGT appelle à combattre cette réforme en boycottant l'entretien professionnel.

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...).

Il ne refuse pas d'être évalué, mais de s'associer à la fixation de ses objectifs dans un cadre contraint.

>Le nouveau dispositif d'évaluation<

Toute la procédure est dématérialisée. L'application EDEN RH* n'est accessible que depuis le 25 février!

* : un courrier devrait être adressé à tous les agents pour indiquer comment accéder à l'application

Merci de faire circuler dans le service

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 lui proposer un entretien (aucun formalisme exigé). Il doit respecter un délai de 8 jours entre la proposition et l'entretien.

L'agent peut refuser de participer à l'entretien.

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.

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.

Y figurent tous les éléments de l'évaluation concernant l'année écoulée et les objectifs pour l'année à venir.

A noter que la rubrique « acquis de l'expérience professionnelle » permet à l'agent de valoriser son cursus et que c'est à lui qu'il appartient d'en faire état auprès de son évaluateur, qui n'en a généralement pas connaissance.

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.
- valorisation-pénalisation si l'agent est classé dans un échelon terminal.
- encouragement ou alerte (ancien 0,01, mais **sans aucun engagement à réduction l'année suivante**)
- cadence moyenne ou référence, ce qui signifie rien (ancien « 0,00 »)

Retour du Profil-croix

Si la note chiffrée disparaît, un « profil-croix » est créé : 5 types de croix, d'insuffisant à excellent, seront attribuées pour 4 rubriques (6 rubriques pour les agents d'encadrement).

Consigne a été donnée par la DG pour que la croix « excellent » soit utilisée avec parcimonie...

La CGT vous invite à vous assurer de la cohérence entre le profil-croix et les appréciations littérales.

⇒ **L'agent a 8 jours pour examiner le compte-rendu, le compléter si nécessaire et le signer.**

⇒ Cette signature constitue le point de départ du délai pour déposer un recours.

Dans le cadre : « expression de l'agent », il 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, il conserve le droit de formuler des observations par écrit sur le compte-rendu d'entretien.

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 (le nom de votre autorité hiérarchique est sur EDEN RH).

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.

NOUVEAUTE : RECOURS auprès de l'autorité hiérarchique de l'évaluateur

L'agent ne dispose que de 15 jours après avoir pris connaissance du compte-rendu pour déposer un recours. Ces 15 jours sont contraires au délai légal de 2 mois pour contester une décision administrative Il doit impérativement le faire par écrit. Tout peut être contesté sauf les objectifs pour l'année suivante.

Conseil CGT: Aucun élément nouveau ne pouvant être soulevé en CAPL, nous vous incitons à viser l'ensemble des éléments du dossier dans votre recours. Dès ce stade, n'hésitez pas à contacter nos élu-e-s en CAP locale, nous mettons à votre disposition une lettre type (à demander par mail à cgt.ddfip56@dgfip.finances.gouv.fr ou disponible sur l'espace syndiqué du site national).

La CGT vous incite à adresser ce recours avec AR.

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

La révision hiérarchique 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 a demandé lors du dernier CTL que cette réserve ne puisse pas être utilisée avant la CAPL.

La Direction a répondu qu'elle utiliserait la « réserve » avec parcimonie en cas d'erreur manifeste...

Ne pas hésiter à faire appel, c'est un droit.

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

Assistance par la personne de son choix (tiers)

Vous pouvez solliciter une entretien avec l'autorité hiérarchique pour exposer votre recours.

Vous pouvez vous y faire accompagner de la personne de votre choix.

Conseils CGT : n'y allez surtout pas seuls ! Et choisissez comme accompagnateur un élu en CAPL, qui connaîtra ainsi votre dossier et pourra témoigner en CAP de ce qu'il aura entendu lors de cet entretien...

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 (obligatoirement au moyen de l'imprimé 100).

Dès lors qu'au moins un point soulevé par l'agent n'est pas satisfait, la décision doit être vue comme un refus.

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 élus 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.

Vos ELU-E-S CGT Finances Publiques EN CAP LOCALES

CAP N°1 (inspecteurs) : Sophie RAULT (1ère brigade de vérification Lorient, 02/97/87/20/32), Catherine BOUSSION (Trésorerie Vannes Mémur, 02/97/62/07/94)

CAP N°2 (contrôleurs) : Stéphane GALLAIS (Trésorerie Lorient Collectivités 02/97/84/45/24), Christophe RISSEL (SIE Lorient NORD, 06/48/31/40/16)

CAP N°3 (agents) : Suzanne WEIL (SIP Lorient SUD, 02/97/02/80/00), Nelly BENOIST (CDIF Vannes, 02/97/01/50/50), Ludovic GUIBOUD (SIP Vannes Golfe, 02/97/01/50/50, Mickaël MOREAU (SPF Vannes -ex CH, 02/97/40/61/00).

N'hésitez pas à lire vos dossiers entre collègues, à venir nous montrer le vôtre, à nous demander conseil sur les différents recours et les éléments à contester.

EN BREF

EN BREF

EN BREF

EN BREF

EN BREF

EN BREF

EN BREF

8ème échelon sans barrage !

Grâce à la mobilisation des fonctionnaires, le gouvernement supprime enfin le contingentement, mis en place depuis 2012, pour l'accès au 8ème échelon des agents administratifs. De fait cette mesure injuste, a empêché des centaines d'agents de bénéficier de l'indice majoré 430, soit un gain de 14 points (64,82 euros bruts) auquel s'ajoute la majoration des diverses indemnités. La ministre l'a annoncé : « l'accès au 8ème échelon se fera désormais, et dès 2013, de manière linéaire pour tous les agents administratifs remplissant les conditions statutaires ». Pour la CGT cette mesure devra bien être effective au 1er janvier 2013 et sa mise en œuvre précisée !

Abrogation du jour de carence !

La ministre l'a reconnu, cette mesure démagogique, présentée comme équitable par rapport aux salariés du privé, n'est pas justifiée. Le constat est là : les fonctionnaires ne s'arrêtent pas plus que les salariés du privé, et ces derniers, dans leur grande majorité, bénéficient d'une prise en charge du jour de carence en vertu des diverses conventions collectives ou accords d'entreprise.

L'action des personnels a payé ! Mais l'abrogation, proposée pour le prochain projet de loi de finances, ne serait effective qu'en 2014 et implique donc de rester mobilisés. Ces victoires doivent en appeler d'autres !

La CGT Finances Publiques appelle les agents à construire le rapport de force nécessaire et à s'inscrire dans toutes les initiatives d'action pour gagner sur l'augmentation de la valeur du point d'indice, et le développement de l'emploi public et des services publics.



Vous souhaitez **adhérer** ou/et recevoir par messagerie les infos de la section CGT finances publiques Morbihan, inscrivez -vous.

NOM :

PRENOM :

Service :

Adresse Email :

A remettre à un militant de la CGT de votre site Ou par mail à cgt.ddfp56@dgfp.gouv.finances.fr