



# **LE NOUVEAU SYSTEME D'EVALUATION EST ARRIVE : C'EST LA PROCEDURE DITE : ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Nous le disions depuis le début, l'évaluation individuelle qui remplaçait la notation était transitoire. La partie notation qui avait certes perdu une grande partie de sa substance permettait toujours aux agents de se situer et était un élément déclencheur d'une procédure de contestation.

Dans le nouveau système la partie notation disparaît. Il ne reste que la partie évaluation dans laquelle l'appréciation des bonifications sera indiquée, par le chef de service, directement en nombre de mois (+/- 1 ou +/- 2 mois)

Cette nouvelle procédure consacre une autre atteinte grave aux conditions de vie au travail des personnels. Elle constitue une autre étape de l'individualisation de la gestion des agents comme si seul celui-ci était responsable de son travail indépendamment de toute autre considération.

Il s'agit de rendre individuellement l'agent responsable de la marche de son service, de la DG-FiP. Chaque agent doit se ressentir comme une entité dont le fonctionnement individuel peut soit améliorer ou détériorer le tout.

Le contexte ne compte pas, l'agent doit bosser, sourire et dire merci, il doit se débrouiller  
**et s'a-dap-ter.**

Des milliers d'emplois ont été supprimés à la DGFIP, des centaines dans les bouches du Rhône. Aucun service n'a été épargné par le massacre. Pour permettre cette hécatombe il a fallu fusionner la DGI et la CP, créer les SIP, SIE, et il faudra continuer à fusionner. Il a fallu faire disparaître des centaines de postes comptables, il faut vendre Ste Anne, créer des usines ingérables comme à Borde/Prado ou à Sadi-Carnot. Toutes les règles (marchés publics, sécurité, urbanismes) sont bafouées et les conditions de travail sont considérablement dégradées. Les salaires sont bloqués et le pouvoir d'achat a dégringolé.

Mais ce contexte n'a pas à être pris en compte, il «est» et c'est tout! Les agents ne sont pas là pour le commenter. Ils doivent être adaptables, dociles, polyvalents, flexibles, obéissants, polis et souriants.

**Le système d'évaluation des agents est une pièce de la modernisation de l'action publique (MAP) qui remplace la RGPP. Il est un instrument ultrasophistiqué de management individualisé au service d'une politique rétrograde.**

L'évaluation ne mesure pas le travail effectué, elle ne mesure pas la détérioration de l'exercice des missions et des conditions de travail qui, pour la direction, n'existent pas. 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.***
- ***L'agent n'a pas à penser, à contester, mais à appliquer les directives, les objectifs décidés ailleurs.***
- ***Le salarié doit travailler encore plus, plus vite et gagner moins. La rémunération au mérite suivra puisque inscrite dans la logique du système.***

# UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANGEREUSE ET PERVERSE

Le développement exponentiel du stress, des maladies professionnelles, des troubles squeletto musculaires (TSM), des dépressions, des «auto agressions» et des suicides est devenu, ces dernières années, un problème majeur engendré par l'intensification des charges de travail et par les méthodes «modernes» de management des salariés. La DGFIP connaît la dérive des suppressions d'emplois, de la pression et du management individualisé qui débouchent sur la souffrance au travail et fait des ravages. A la DGFIP la déclinaison de la MAP (Modernisation de l'action publique, ex RGPP) s'appelle «démarche stratégique». Elle est mise en œuvre depuis plusieurs mois et a fait l'objet de réunions au niveau national et local. Nous commençons à en connaître quelques éléments avant qu'ils soient imposés, fin mars, aux agents. Ces derniers sont sensés, sur le papier, participer à l'élaboration des décisions mais elles sont déjà discutées par d'autres et perpétuent la logique de la RGPP que nous dénonçons depuis longtemps.

En matière de gestion des personnels les maîtres mots sont: déconcentration et allègement.

Il s'agit d'assouplir et/ou de liquider les règles nationales qui seraient des carcans pour adapter les services aux fusions et suppressions d'emplois qui sont annoncées.

Les propositions faites sont : régionalisation de la gestion des agents, assouplissement des règles nationales au profits de «souplesse» locales, adaptation des effectifs en fonction des charges des services, profiler les affectations, «atténuer» la règle de l'ancienneté, rendre les agents plus mobiles avec système de bonus pour les plus mobiles, modulation de la rémunération et déroulement de carrière en fonction de l'acceptation des «nécessités» c'est-à-dire de l'acceptation du système.

L'évaluation individuelle annuelle est la pierre angulaire de cette dérive, elle est pensée, réfléchie, codifiée: sous couvert de transparence et de dialogue, il s'agit de mettre sous surveillance, sous dépendance, les salariés.

L'exercice des missions, le fonctionnement des services ne dépendraient pas des décisions prises par nos responsables mais uniquement de la façon de servir de chaque agent et des quelques minutes qu'il passerait une fois par an avec son chef de service. La perversité du système est de rendre chaque agent auto responsable en même temps de la marche des services et de son évolution de carrière, de sa rémunération, de sa mobilité ...

## UNE PROCEDURE SOUS TRES HAUTE SURVEILLANCE

Le dialogue, la transparence, la convivialité sont les parrains invoqués par la direction pour caractériser l'entretien professionnel, la nouvelle appellation du système. La réalité en est pourtant bien éloignée.

Nous avons, en fait, à faire à une procédure pensée dans ses moindres détails où l'agent n'est pas acteur mais subit une succession de phases dont la majeure partie lui échappe. Le tout est encadré par «l'autorité hiérarchique» qui surveille, décide et modifie comme bon lui semble.

L'agent est isolé face à un évaluateur formé, préparé à l'entretien qui possède des informations et des éléments que l'agent n'a pas ou apprend lors de l'entretien. Le rapport hiérarchique place l'agent en infériorité et peut être déstabilisant. L'évaluateur a des objectifs précis à faire passer et une vision d'ensemble de tous les entretiens et de leur logique que l'agent, seul, n'a pas.

**La présence d'un tiers, même à la demande de l'agent, pendant l'entretien individuel, est refusée.**

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.

Il est également entretenu l'ambiguïté qui fait d'un simple entretien de quelques minutes le lieu d'une évaluation professionnelle d'un salarié alors que celle-ci ne peut reposer que sur le travail fourni durant, au moins, une année. Le compte rendu n'est d'ailleurs pas celui de «l'entretien individuel» mais bien de l'ensemble de l'évaluation professionnelle. Il y figure d'ailleurs tous les éléments de la vie de l'agent y compris l'énumération des objectifs que, bien sûr, l'agent ne peut contester.

Dans la nouvelle mouture, l'agent est encore plus isolé, même le seul point de référence que constituait la notation disparaît. Le premier niveau d'appel, totalement sous la coupe de l'autorité hiérarchique renforce le caporalisme et la mise en concurrence des personnels entre eux. Tous les pans de la vie de l'agent, son avancement, sa promotion, sa formation, sa mutation et son pouvoir d'achat passent sous la tutelle du chef de service.

# LE NOUVEAU SYSTEME

## Qui mène la procédure ?

C'est le Directeur local qui désigne l'autorité hiérarchique, le chef de service évaluateur et qui décide sur les recours en CAPL.

L'évaluateur est le chef de service. Il peut y associer l'agent d'encadrement dont la fiche, obligatoirement rédigée, est transmise à l'agent.

C'est surtout «**L'AUTORITE HIERARCHIQUE**» : le superviseur nommé par le Directeur qui délègue la mission au chef du pôle pilotage et ressources.

- Elle vise le compte rendu d'entretien et peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations ;
- c'est le premier niveau d'appel avant même la CAPL

## La procédure

Rappel de la CGT: D'emblée il ne faut pas confondre la procédure «d'entretien professionnel» et « l'entretien individuel» qui n'en est qu'une phase. L'évaluation de l'agent doit s'apprécier sur une année pas pendant les quelques minutes de «l'entretien individuel».

Les phases sont : Désignation des évaluateurs, réunions de cadrage et préparation entre la direction et les évaluateurs. Proposition d'entretien. Entretien individuel, compte rendu, réductions majoration, transmissions à l'agent et à l'autorité hiérarchique, recours. (Voir le tableau joint)

**Contenu de l'évaluation professionnelle.** Les rubriques de l'évaluation sont codifiées comme suit :

1- Fonctions exercées	6- Perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité fonctionnelle
2- Résultats professionnels	7- Appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir
3- Fixation des objectifs pour l'année à venir.	8- Appréciation générale
4- Les acquis de l'expérience professionnelle	9- Attribution des réductions-majorations
5- Besoins de formation	

## Réduction-majoration

La notation et la note pivot disparaissent. L'évaluateur attribue des réductions, -1, -2 mois (exceptionnellement -3 mois dans la note, mais pas cette année) passé dans l'échelon ou des majorations. 70% des agents en bénéficieront. La proposition faite par le chef de service apparaîtra dans le compte rendu.

## L'entretien individuel

Il n'est qu'une partie de la procédure dite « d'entretien professionnel ». Comme précédemment 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 (une majorité des agents d'un même service) ou bien individuel. Une information préalable par le syndicat sera faite en direction des chefs de service, cette action n'étant pas dirigée contre eux, mais bien contre le système.

La CGT défendra les agents contre toute forme de pression ou contre toute éventuelle conséquence en matière d'avancement ou de notation. L'absence est notée dans le compte rendu.

## Le compte rendu

C'est la pièce essentielle de la procédure. Ce n'est pas le compte rendu de «l'entretien individuel» mais de l'évaluation professionnelle. Il subit une série d'aller retour entre l'évaluateur, l'agent et l'autorité hiérarchique (le superviseur) dont le timing est imposé. (Voir tableau)

## Les recours

La nouvelle procédure introduit un nouveau 1er recours auprès de l'autorité hiérarchique (la direction). Cette phase est obligatoire pour arriver devant la CAPL, qui est le «vrai» niveau d'appel. L'appel au niveau de la CAP nationale est conservé.

L'introduction du 1er niveau supplémentaire complexifie la procédure. Il s'agit soit de dissuader les agents de faire appel, soit de stopper l'appel. A ce niveau l'agent peut demander audience accompagné d'un tiers. **Il s'agit d'un détournement des représentants élus par 85% des personnels dans les CAP et d'une atteinte aux fondements de la représentativité.**

**La CGT trouve inadmissible que des choix opérés par une direction puissent se faire sans le contrôle des représentants élus des personnels.**

**La CGT demande que les prérogatives des CAP soient pleinement et totalement respectées.**

**La CGT et ses élus seront présents auprès des agents pour faire en sorte que cette phase de recours soit largement utilisée.**