

Groupe de travail du 31 mai 2012 : Mise en place de l'entretien professionnel dans le cadre du décret de 2010

Déclaration liminaire CGT

A l'heure d'une alternance politique, la CGT Finances Publiques déplore que sur certains dossiers le changement n'est pas pour tout de suite. La CGT portera donc devant le Ministre la revendication de l'arrêt de toutes les réformes en cours, et réaffirmera que le dialogue social doit primer dans toute réflexion engagée : à ce titre, la réforme de la notation doit se situer dans ce cadre.

La CGT Finances Publiques ne revendique surtout pas le statu quo tant le système instauré par le décret de 2002 s'est avéré destructeur au regard des garanties individuelles et collectives des agents.

La logique destructrice qui guide la réforme de l'évaluation à travers l'individualisation accrue des parcours et des carrières constitue les prémices de l'individualisation des rémunérations avec le danger que représente la PFR.

La CGT Finances Publiques dénonce donc les orientations prises par la DGFIP depuis le début de nos discussions, et réaffirmées lors de notre dernière rencontre de mars. Une nouvelle fois, nous condamnons le dogmatisme qui guide l'administration dans son refus de profiter de la marge de manœuvre que lui offrait l'article 1^{er} du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers.

Comme vous le savez, la CGT Finances Publiques est attachée au principe d'une notation de carrière pour la détermination de la valeur des agents, 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 des valorisations pouvant être accordées hors de toute forme de contingentement.

C'est tout le contraire que vous nous proposez, y compris en ne respectant pas les engagements pris par le passé : nous vous rappelons donc les propos de M. PARINI qui avait pourtant affirmé que le collectif doit primer sur l'individuel, que l'application des textes fondamentaux dans notre administration s'avérerait désastreuse, et que l'individualisation ne pouvait s'appliquer qu'aux cadres supérieurs.

Plusieurs questions qui étaient posées à l'occasion des précédentes réunions semblent trouver leur réponse dans le projet d'instruction qui nous a été transmis. La CGT Finances Publiques ne peut accepter une telle méthode : il est fait référence à des projets d'arrêté et de circulaire ministérielle sans communication de ceux-ci parmi les documents de cette réunion, ni ouverture de discussions ministérielles.

Pire, c'est sur la référence à ces textes à l'état de projet que vous vous appuyez pour justifier l'application des quotas :

- ▶ 10% minimum d'agents à 3 mois ;
- ▶ 10% d'agents valorisés à 2 mois ;
- ▶ 40% d'agents valorisés à 1 mois.

Montreuil, le 6 juin 2012

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

● Tél. : 01.48.18.80.16

Sur ce point, les précédentes discussions avaient fait apparaître, sinon une majorité en faveur d'une quelconque répartition, du moins un large consensus contre celle que vous proposez. La CGT Finances Publiques vous avait clairement indiqué son opposition de principe à l'idée de valoriser les agents à 3 mois – ce qui signifiait réduire le nombre d'agents pouvant être valorisés – et elle vous avait demandé d'indiquer si vous disposiez de marges de manœuvre pour vous extraire de la circulaire ministérielle de 2008.

Non seulement vous n'avez toujours pas répondu, mais en plus vous vous enfermez dans votre obstination à avancer sur un chemin tracé à l'avance par une circulaire ministérielle qui correspondait à un autre décret, aujourd'hui tombé en désuétude.

Ceci nous donne clairement le sentiment de nous être faits balader, la direction amusant la galerie et n'assumant pas ses positions. Car, si le secrétariat général envisage aujourd'hui un arrêté et une circulaire, c'est bien sur la base d'échanges avec les directions qui composent le ministère. Compte tenu de l'opacité avec laquelle vous avez élaboré votre projet d'instruction, nous sommes donc plus que sceptiques quant à vos réelles intentions. Nous constatons d'ailleurs des reculs de votre part.

La CGT condamne l'obligation qui est faite aux agents de passer par un recours hiérarchique préalablement à tout autre recours. Votre projet vise à entraver les agents dans leur possibilité de se défendre face à l'injustice et à l'arbitraire de ce système d'évaluation en alourdissant la procédure inutilement.

C'est le cas par exemple de la disparition de toute correspondance chiffrée/lettrée à l'appui de l'attribution des réductions/majorations d'ancienneté, engagement pourtant fort de votre part. Et que dire de la rédaction que vous proposez concernant les mentions d'encouragement et d'alerte ! Vous remettez en cause le quasi engagement qu'impliquait encore cette année la note d'encouragement. Par ailleurs, la possibilité d'appliquer une majoration d'ancienneté sans passer par la note d'alerte est une contradiction de vos propos : selon vous, une variation à -0,06 se construit dans le temps. Avec votre projet, c'est une épée de Damoclès au dessus de la tête de chaque agent correctement évalué les années précédentes selon vos dires et pour autant sans changement dans la manière de servir.

Au vu de tout ce que nous venons d'exposer, nous ne pouvons pas entrer dans le détail de votre projet d'instruction en l'absence d'ouverture d'un véritable dialogue social sur la réforme de la notation.

Réponses de la direction

Le projet d'instruction transmis aux organisations syndicales s'appuyait sur les travaux des précédentes réunions. L'administration indique inscrire sa réflexion dans une démarche d'ouverture, mais qu'elle avait besoin d'un point de départ, l'objet de cette réunion étant de déterminer les paramètres sur lesquels des évolutions pourraient encore intervenir.

La direction générale affirme ne pas avoir de velléités de sacraliser l'entretien professionnel : selon elle, l'exercice doit se dérouler dans un climat détendu, et être perçu comme normal. A ce titre, elle indique avoir rédigé son projet dans l'esprit des orientations décrites antérieurement par Philippe PARINI.

Selon l'administration, la note chiffrée n'offre pas de transparence aux agents. Le système découlant du décret de 2002 implique une comparaison qui n'est pas pertinente au sein du collectif de travail. Elle tient à ce qu'il soit plus clairement établi pour les agents que la

cadence moyenne d'avancement est une garantie au regard du corps.

Certains points sont d'ores et déjà actés dans la structuration de la « future application » tels la reprise de l'historique de l'agent des 5 dernières années, la présence d'une clé de compréhension au regard des tableaux d'avancement et liste d'aptitude, ou la présence d'un tableau synoptique (ou profil croix) à l'appui de l'appréciation générale de l'agent.

La direction insiste sur les contraintes calendaires qu'elle rencontre : développement de l'application informatique afin de faire évoluer EDEN, information aux agents et formation aux services RH locaux. De fait, elle propose que les organisations syndicales lui fassent remonter par écrit leurs observations sur le projet d'instruction d'ici fin juin afin d'amender son document. Une nouvelle réunion de synthèse aurait alors lieu début septembre pour une information au réseau à l'automne.

Plusieurs éléments seraient ainsi susceptibles d'évoluer en fonction des échanges :

Le projet d'instruction a été établi par l'administration sur la reprise de sa proposition antérieure d'un quota visant à valoriser 60% d'agents. Cependant, elle indique avoir pris l'attache du secrétariat général du ministère et de la DGAFP pour s'assurer des possibilités d'aller au-delà de ce cadre. La question ne serait donc pas fermée, tout comme sur la possibilité de ne pas prévoir de réductions/majorations de 3 ou 2 mois.

Elle indique son opposition à l'idée de valoriser 90% d'agents à 1 mois, tout comme à celle de variations autres que sur des mois entiers pour des motifs de lisibilité. De fait, elle envisage la possibilité de plusieurs scénarii selon les hypothèses qui seraient retenues comme par exemple :

Hypothèse 1	Hypothèse 2	Hypothèse 2
10% à 3 mois	10% à 2 mois	20% à 2 mois
60% à 1 mois	70% à 1 mois	50% à 1 mois

D'autres options restent toutefois possibles, sachant que la question de quotas différenciés pour les A+ serait vue lors d'un GT spécifique afin de tenir compte de la problématique du volume des effectifs. La direction se déclare d'ailleurs favorable à cette idée de différenciation

selon les corps ou groupe de grade tout en notant une forte opposition de la plupart des syndicats.

Les majorations d'ancienneté et la mention d'alerte seront alors adaptées en symétrie avec les réductions d'ancienneté.

La direction indique que le rôle de l'agent d'encadrement est repris selon la même rédaction que celle du décret. Elle a d'ailleurs indiqué que des recours au TA ont eu lieu sur le seul fait que l'avis n'était pas joint au compte rendu, et que par conséquent pour sécuriser juridiquement la procédure il devient impératif de le recueillir, de le faire apparaître et qu'il soit transmis à l'agent préalablement.

Concernant les recours, la direction insiste sur le fait que les modalités sont encadrées par les textes réglementaires qui s'avèrent ainsi protecteurs envers les agents. Elle rappelle que le délai d'un mois qui a été acté précédemment n'est qu'un délai pratique non opposable à l'agent, mais qui vise aussi à garantir l'intérêt collectif.

A une demande de mise en place d'un entretien collectif, elle s'est déclarée prête à une expérimentation sur le modèle des EDD, sans que cela signifie la suppression de l'entretien individuel.

Analyse CGT

La CGT Finances Publiques ne peut se satisfaire de voir l'administration refuser le maintien d'un système de notation. Nous jugeons d'ailleurs que l'analyse faite par la direction du système de 2002 est partielle et partielle : pour la CGT Finances Publiques, les agents ont très bien compris que leur avancement découle plus des quotas que de leur valeur. C'est pourquoi la CGT Finances Publiques revendique un système de notation déconnecté de l'avancement, les bonifications des agents devant être accordées sans aucune forme de contingentement et dans des proportions qui ne remettent pas en cause la linéarité de la carrière.

La CGT Finances Publiques ne peut tolérer que la direction générale joue ainsi avec un sujet aussi sensible que l'évaluation/notation pour la carrière des agents.

La méthode employée s'avère méprisante au regard des différentes discussions qui ont eu lieu précédemment. On est même en droit de s'interroger sur la présence

effective de l'administration à ses propres réunions à la lecture de son projet d'instruction : les principaux éléments sur lesquels persistent des désaccords forts ont été repris sans la moindre modification par rapport aux premières fiches écrites par l'administration. Elle ne pouvait donc pas ignorer que la rédaction qu'elle a proposée allait provoquer de nouveaux points de crispation.

Pire, certains éléments s'avèrent en recul comme les mentions d'alerte et d'encouragement, la suppression de toute référence chiffrée à l'appui de l'évaluation. Le ressenti est accentué par le fait qu'aucune note d'accompagnement n'était transmise à l'appui du texte soumis par l'administration. Pire, il était fait référence à des projets de textes réglementaires laissant à penser que les sujets étaient bouclés en de plus hauts lieux sans la moindre once de dialogue social. On est donc bien loin de l'esprit de concertation qui semble animer le nouveau pouvoir politique du pays.

Pour la CGT Finances Publiques, le fait de procéder par échanges écrits n'est pas acceptable alors que la rédaction de certains points de l'instruction soulèvent des questions politiques au regard des choix à faire en matière de garanties individuelles et collectives :

Il est prévu la possibilité d'accorder des réductions d'ancienneté suite à recours hiérarchique, mais cela nécessite un débat au regard de la présence de réserve disponible sur les corps ne disposant pas de CAPL.

L'application informatique est bloquée en l'absence de signature par l'agent du compte rendu, cela implique un débat quant à savoir à quel moment la validation doit être forcée pour ne pas mettre en balance les garanties individuelles de l'agent face aux garanties collectives de l'ensemble des personnels de la direction.

Ces questions sont loin d'être exhaustives, et nécessitent selon la CGT Finances Publiques d'avoir un vrai débat argumenté. C'est ce qui a conduit l'administration à revoir son calendrier initial et à proposer une réunion de synthèse.

La CGT Finances Publiques a également fortement critiqué les tentatives d'hameçonnage de la direction générale. Plutôt que de répondre sur les sujets qui rencontrent une opposition large de la part des organisations syndicales, elle a semé des éléments épars visant à essayer de séduire tour à tour chacune des organisations syndicales.

La CGT Finances Publiques a donc rappelé des principes forts :

- Aucun accord n'est possible sur une quelconque répartition des quotas. La reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ne peut s'entendre dans un carcan prédéterminé et déconnecté de l'organisation des services.
- Il est hors de question de voir des quotas différenciés être appliqués selon les corps ou groupes de grade, ce qui ne ferait que couper l'encadrement intermédiaire du reste des personnels. L'expérience en la matière s'est par ailleurs avérée scandaleusement problématique avec l'utilisation des apports de certains grades pour abonder les réductions d'ancienneté sur d'autres.
- Aucune manière de servir ne peut justifier un avancement accéléré de 3 mois. Sur ce point la CGT Finances Publiques dénonce la position tenue par une organisation syndicale qui demandait que les cadres puissent continuer à bonifier certains agents de 3 mois au détriment de la majorité des agents.