



Réforme de l'évaluation professionnelle : note d'alerte pour la DGFIP

La direction générale a abordé ce groupe de travail sur un ton léger que la CGT Finances Publiques a jugé en opposition avec le contexte social particulièrement tendu à la DGFIP à 2 jours d'une grève.

La succession de réformes (fusion, RGPP, RéATE, Chorus...) entraîne une forte évolution des métiers et des missions. Pour la CGT, le lien est étroit avec le thème au centre de ce groupe de travail qui fait des conséquences sur les conditions d'exercice des missions pour les agents : poids des suppressions d'emploi, industrialisation croissante des tâches, accentuation des tensions hiérarchiques... Tout ceci pose donc la question de la reconnaissance professionnelle des agents.

Autre lien fait par la CGT, la perspective d'instaurer la PFR qui signifierait une mise en concurrence encore accrue entre les personnels, et une individualisation toujours croissante des carrières. Pour la CGT Finances Publiques, le décret du 28 juillet 2010 dont la déclinaison était l'objet de la réunion, s'inscrit dans la continuité de la logique de celui de 2002 que nous condamnions déjà du fait des impacts non négligeables sur la carrière et sur la rémunération des agents.

Ces éléments concourent à l'accentuation du sentiment de mal être au travail.

Pour la CGT, le groupe de travail du 7 juillet 2011 sur ce même sujet, ne pouvait pas être conclusif en l'absence d'une discussion au fond sur les principes mêmes de l'évaluation **et** de la notation. La CGT constate que les fiches proposées par l'administration étaient identiques à celles du 7 juillet, laissant augurer un dossier ficelé et sans marges de discussion (ces fiches étaient déjà présentées en l'état en janvier 2011 !). Pourtant, la CGT, tout comme les autres organisations syndicales, a porté diverses appréciations et revendications dès l'été 2011, mais l'administration n'a pas semblé avoir entendu ce qui a alors été dit.

La CGT Finances Publiques a donc de nouveau rappelé ses revendications déjà exposées :

- ▶ Maintien d'une note chiffrée, avec inscription dans les statuts particuliers, tel que prévu dans l'article 1^{er} du décret ;
- ▶ Principe d'une notation de carrière, basée sur la détention d'un grade et échelon dans le corps, et non pas sur une comparaison et une mise en concurrence entre agents tel que dans le système actuel ;
- ▶ Tableau synoptique à l'appui de l'évaluation-notation pour plus de lisibilité dans les commentaires littéraux du compte-rendu d'entretien.

Au motif de l'urgence à travailler sur une nouvelle application informatique, l'administration voulait aborder ce groupe de travail, sans prendre le temps d'une discussion au fond sur le principe même de l'évaluation de la valeur des agents, et de la notation qui en est le corollaire.

Pour la CGT Finances Publiques, l'informatique ne doit être qu'un outil au service des règles élaborées, et non pas servir de prétexte à imposer un sujet bouclé.

Montreuil, le 20 février 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

L'administration voulait limiter le débat autour des seuls aspects techniques, et organiser les discussions autour de 3 thèmes :

- ▶ Choix techniques ;
- ▶ Modalités de l'entretien, avec ou sans attribution immédiate des majorations/réductions d'ancienneté ;
- ▶ Procédure d'appel.

La CGT Finances Publiques déplore le silence de la direction générale quant à sa demande de s'inscrire dans le cadre de l'article 1^{er} du décret pour maintenir une note chiffrée. Cette demande avait été portée par la CGT dès les discussions sur les statuts particuliers, et la direction générale avait préféré passer en force en publiant les statuts en l'état.

La CGT a donc demandé qu'il soit tiré profit du « toilettage » annoncé cette année pour conserver une note chiffrée alors qu'au contraire la direction générale s'engage dans la voie du maintien d'une notation dans un cadre strictement DGFIP, sans garantie de pérennisation pour l'avenir.

La CGT Finances Publiques a rejeté la proposition de retenir une durée minimale de séjour de 90 jours pour être noté, seuil minimal mais non obligatoire. Pour la CGT, cette durée de présence s'avère insuffisante pour permettre aux agents de pleinement exercer leurs missions.

Sur ce délai de présence pour être évalué, la direction générale est prête à ouvrir le dialogue sur la question si un consensus se dégage. Toutefois, elle s'estime cadrée par les textes existants, et prendra l'attache du Conseil d'Etat.

La direction générale entend appliquer au nouveau décret du 28 juillet 2010 les "orientations" du ministère issues de la circulaire d'application du décret de 2007 qui expérimentait le nouveau dispositif d'évaluation notation. Cela conduirait à limiter le nombre le nombre de bénéficiaires à 60 % répartis ainsi :

- ▶ 40% d'agents pouvant bénéficier d'une réduction d'ancienneté d'un mois ;
- ▶ 10% d'agents pouvant bénéficier d'une réduction d'ancienneté de deux mois ;
- ▶ 10% d'agents pouvant bénéficier d'une réduction d'ancienneté de trois mois.

Le décret du 28 juillet 2010 abroge celui de 2007. Il ne prévoit aucun quota, la seule limite est celle de 90 % d'agents pouvant bénéficier d'une réduction d'un mois. Aucun arrêté ni circulaire ministériels n'ont été publiés pour ce nouveau décret. En conséquence, la direction générale ne peut pas continuer à s'appuyer sur des orientations ministérielles relatives à une expérimentation qui n'a concerné ni la DGI ni la DGCP. La CGT jugeant cette proposition inacceptable, a renvoyé la direction générale auprès du secrétariat général du ministère.

L'administration se déclare donc ouverte au dialogue sur le sujet, sans pour autant être en capacité d'affirmer qu'elle dispose de marges de manœuvre sur le sujet. En tout état de cause, elle a avancé sur l'idée du taux de 10% de bénéficiaire d'une bonification de 3 mois.

Suite aux demandes des organisations syndicales en séance, la direction générale a déclaré ne pas être hostile au principe d'un tableau synoptique à l'appui de l'évaluation en reconnaissant que les appréciations littérales seules pouvaient poser problème.



La direction générale voulait avancer rapidement sur l'architecture de l'outil informatique en abordant certains points de principe qu'elle considérait comme suffisants. Pour la CGT Finances Publiques, la question des quotas s'avère primordiale dans l'élaboration du système et donc de l'outil. Celle-ci a une grande importance au regard de ce que l'évaluation et la notation peuvent avoir comme incidences sur la carrière des agents. Outre les

aspects liés à l'avancement (et si la PFR est introduite à la rémunération), les quotas qui seront retenus après discussion conditionnent les nouvelles modalités de recours.

Ces éléments ont également une incidence forte sur les débouchés de carrière : la CGT ne cesse de dénoncer la subjectivité de la liste d'aptitude, or la façon dont sont évalués les agents a une incidence forte sur les modalités de sélection. Ces dernières ne seront pas les mêmes selon que ces quotas donnent plus ou moins de place aux réductions d'ancienneté de 2 et 3 mois.

Dès lors, les discussions ne pouvaient pas aller plus loin en l'absence de clarté et de lisibilité sur de nombreux points qui s'avèrent pour autant primordiaux.