

REFUSONS COLLECTIVEMENT et individuellement L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2022 !

ABANDON DES DISPOSITIONS RETROGRADES



Traditionnellement la campagne d'entretien professionnel cumulait déjà un certain nombre de défauts dont notamment le **contingentement des réductions** de l'ancienneté requise pour changer d'échelons par chacun d'entre nous.

D'abord cantonnée à 50 % des effectifs, la proportion d'agents bonifiés fut augmentée à 70 % des effectifs lors des deux dernières années du dispositif du fait de la neutralisation de la possibilité d'avancement accéléré de 3 mois (restaient donc les possibilités d'un mois ou deux mois).

Un système qui était loin d'être dénué d'hypocrisie puisque les réductions d'ancienneté se décidaient bien avant l'entretien professionnel proprement dit : lors d'une réunion directionnelle dite d'harmonisation ou de cadrage.

Depuis 2018 il y a eu du nouveau et surtout du pire.

Le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) rejeté par la majorité des organisations syndicales de la fonction publique a en effet été intégré à la loi de finances 2016.

Résultat : la logique de l'avancement d'échelon, de grade et de corps est totalement revue en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et des rémunérations et en harmonisant les taux de promotions entre les trois versants de la fonction publique (Etat, Hospitalière, Territoriale).

C'est ce qui a conduit notamment à la FIN DES AVANCEMENTS ACCELERES d'ECHELON au sein de chaque grade (fin des attributions de mois qui représentaient 400 millions d'euros par an pour les agents de la fonction publique).

A la DGFIP ces dispositions s'appliquent depuis la gestion 2016 (entretien 2017) pour la catégorie B et les géomètres, et l'année de gestion 2017 (entretien 2018) pour les autres. Depuis les entretiens 2018 donc, tous les grades ont vu les possibilités d'avancement par mois supprimées. **L'administration souligne désormais l'importance unique des appréciations littérales et du tableau synoptique.**

La **logique gouvernementale** vise bien à utiliser la reconnaissance de la « valeur professionnelle » pour revoir complètement la logique de l'avancement (d'échelon, de grade et de corps), de même que l'attribution du régime indemnitaire (nos primes) en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et à la rémunération au mérite (le dénommé RIFSEEP -Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel – nouveau projet un instant repoussé pour la DGFIP qui devait revenir au 01/01/2020 puis a été à nouveau repoussé !!).

Une logique qui accentuera la mise en concurrence des agents, cassant les collectifs, les solidarités et exacerbant les tensions générées par les suppressions et vacances d'emploi.

Nous nous opposons à cette dérive inacceptable

Pour sa part, la CGT Finances Publiques demande l'abrogation du système d'évaluation professionnelle tel qu'il est pratiqué aujourd'hui. Elle revendique une notation de carrière avec une note chiffrée. Le système de notation doit être basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle des agents.

Nous appelons les agents à lutter contre ces évolutions du rôle de l'entretien d'évaluation, en le boycottant.

Refus d'entretien ? MODE D'EMPLOI au verso. ☞

REFUS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

MODE D'EMPLOI

CETTE ANNÉE, L'ENTRETIEN N'EST TOUJOURS PAS OBLIGATOIRE !

Nous soulignons à nouveau que l'entretien professionnel n'est pas obligatoire pour l'agent, seule l'invitation par le notateur, la participation reste au choix de chacun.

(Cf. instruction du 11 janvier 2022 qui prévoit expressément le refus de l'entretien faisant parti de la procédure et qui précise que ce refus d'entretien ne peut être reproché à l'agent dans le cadre de l'appréciation de sa manière de servir, page 67/109 et que même dans cette hypothèse il est prévu que la procédure se poursuive normalement).

Il n'y a donc aucune obligation pour les agents à participer à l'entretien et l'absence « ne peut leur être reprochée dans l'appréciation de la manière de servir ». Les collègues ne participant pas ont aussi bien sûr des améliorations de croix ou d'appréciations littérales (le sujet est bien le travail rendu l'année précédente ! Et pas une participation à un entretien).

A minima réunissons nous entre collègues pour discuter des problèmes professionnels rencontrés dans l'année et chacun pouvoir les exprimer individuellement face à l'évaluateur en l'absence de boycott.

REFUSER L'ENTRETIEN ? C'EST TOUT SIMPLE !

Lorsque notre chef de service va nous convoquer par mail (procédure obligatoire), en retour **nous lui répondrons que nous ne participerons pas à l'entretien professionnel**. Nous pouvons, pour argumenter, utiliser, si nous le souhaitons, le modèle suivant qui permet de bien montrer la dimension collective de l'action :

« Je vous informe que je ne participerai pas à l'entretien professionnel individuel que vous m'avez proposé concernant l'année de gestion 2021.

L'entretien n'ayant aucun caractère obligatoire pour l'agent, il est de mon droit de ne pas y participer.

Je refuse de rentrer dans une logique de mise en compétition des agents, de casser les notions de solidarité, d'entraide et de coopération entre eux. Je conteste aussi le nouveau système d'évaluation à cadence fixe qui nous prive des mois d'avancement dans notre carrière.

Au même titre que mes collègues, je tiens à défendre et améliorer l'ensemble des missions de notre administration. Cette démarche n'est pas destinée à s'opposer à vous, qui subissez également ce système pernicieux. Elle s'inscrit dans un mouvement collectif d'opposition et proposition. Je me tiens bien sûr à disposition comme tout le long de l'année pour discuter des missions de mon service. ».

Il va nous convoquer une 2ème fois (procédure qui n'est pas obligatoire si vous avez exprimé votre refus), nous aurons la possibilité de lui réitérer notre réponse ou de nous en dispenser.

Mais restons très vigilants sur le contenu du compte rendu d'entretien. Dans l'espace prévu à cet effet sur Eden-RH nous pouvons faire toutes les remarques que nous souhaitons.

Même en n'ayant pas assisté à l'entretien, l'agent a le droit de demander à son évaluateur des explications sur ce qui a été obtenu ou pas, le tableau synoptique, les appréciations etc et des changements si ça ne convient pas. L'évaluateur est obligé de répondre. Chaque année des agents de l'Aude qui ne participent pas à l'entretien ont bien sûr des améliorations proposées spontanément par leur chef notateur ou après que l'agent lui ait demandé/argumenté.

Bien sûr, l'action de boycott, ne nous prive en aucune façon, bien au contraire, de contester notre évaluation via le recours hiérarchique puis le recours en CAPL (pour la dernière année...). Contactez alors un militant des organisations syndicales du département.

Notre site local CGT Finances Publiques : <http://www.dgfp.cgt.fr/11>