



ENTRETIENS D'EVALUATION

BOYCOTTONS!

LA FONCTION PUBLIQUE, CA N'EST PAS LE PRIVE !!!

Le système d'évaluation est un instrument de " management " individualisé au service d'une politique calquée sur les méthodes du secteur privé dont les conséquences désastreuses sont bien connues.

Il s'agit surtout d'adapter la gestion des personnels aux suppressions d'emplois et 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.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) va encore plus loin dans cette logique en corrélant directement l'évaluation avec le régime indemnitaire.

Le salaire au mérite, c'est non !

LA GESTION « A LA TETE DU CLIENT », CA VA BIEN !

Tout se déroule en tête à tête, dans le strict cadre hiérarchique, dans un rapport de soumission et de dépendance. On connaît bien les ravages sur l'ambiance de travail de cette méthode dans les services dévastés par les suppressions d'emplois. Comme si le dialogue professionnel tenait en un entretien de dix minutes ! Et Parfois ça se passe mal. Combien de collègues sortent en larmes ou simplement dégoûté-e-s au sortir de l'entretien ou la/le chef de service a réglé ses comptes, sans témoin ?

Le dialogue professionnel, ça n'est pas qu'une fois par an, c'est au quotidien.

ET SI CETTE ANNEE, ON S'EN PASSAIT ?

L'entretien n'est pas obligatoire, seule la proposition d'entretien l'est. Profitons en, ça ne va sans doute pas durer. Chacun-e d'entre nous sait que les jeux sont faits d'avance. Avant même qu'on pousse la porte du bureau de sa/son chef de service, l'attribution du sésame est déjà décidée. Et souvent ça n'est même pas elle/lui qui décide !

Ca n'est pas pénalisant. Certain-e-s n'y ont jamais mis les pieds (on en connaît!) et ont eu le même rythme de majorations que les autres. De plus, cela n'empêche pas de faire appel ensuite. Seul-e-s les candidat-e-s à la liste d'aptitude peuvent réellement être pénalisé-e-s.

C'est tout simplement une perte de temps !

ET POUR LES CONTRÔLEURS, C'EST ENCORE PIRE !

La loi de finances 2016 entérine un des axes de son projet parcours professionnels, carrière et rémunérations (le fameux protocole rejeté par les principales organisations syndicales de la fonction publique, dont la CGT) avec la fin de l'accélération de l'avancement : les durées moyennes dans l'échelon sont supprimées : c'est la fin des réductions/majorations.

En attendant de trouver d'autres modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle, l'avancement d'échelon s'opérera selon le seul critère de l'ancienneté avec un cadencement unique :

- . en 2016 pour la catégorie B (pour les contrôleurs et géomètres) ;
- . en 2017 pour les autres corps et cadres d'emplois de catégorie C et A.

La DGFIP fait comme si de rien n'était, et publie une instruction sur l'entretien professionnel sans tenir compte de ce dispositif. La DG lance la campagne d'évaluation avec la possibilité d'attribuer des réductions, alors que tout peut être annulé pour la catégorie B. De fait les agents pourraient être confrontés à un entretien professionnel aux effets totalement incertains et a fortiori à un traitement différencié selon leurs catégories.

Un entretien pas vraiment professionnel, donc !

REFUSONS COLLECTIVEMENT D'Y PARTICIPER

Après une décennie de suppressions d'emplois massives, les services de la DGFIP ne tiennent plus que grâce à la conscience professionnelle de ses agents. Qu'obtenons-nous en échange ? La reconnaissance qui nous est due, nous n'allons tout de même pas aller la mendier au détriment des collègues d'à côté ! Les sacrifices consentis par les agents de la DGFIP au quotidien méritent mieux que cette mascarade.

Pour des services et des postes en difficultés, un refus collectif de l'entretien est un signal fort envoyé à la direction. De plus, la direction générale regarde de près les chiffres de boycott et ça peut être un moyen d'attirer son attention sur la situation du département.

C'est un moyen qui ne coûte rien d'exprimer notre ras le bol. Après le succès de la grève du 26 janvier, cela permet de maintenir la pression sur l'administration, avec la poursuite des luttes locales contre les restructurations et en attendant le mouvement fort qui nous permettra de faire reculer administration et gouvernement.

Pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, la CGT appelle les agents à discuter entre eux de ce mode d'action, pour aboutir au boycott collectif le plus massif possible.

Ci-joint un modèle de pétition à remettre au chef de service, qui rappelons-le, n'est pas la cible de cette action.