

## Edito

N°4 / janvier 2013

L'aveu est presque incroyable, presque inimaginable. Olivier Blanchard (une des sommités économiques mondiales), directeur du département recherche du Fonds monétaire international (FMI) vient de publier un rapport dans lequel il avoue que le FMI – et avec lui, l'ensemble des dirigeants européens, banque centrale et Commission européenne... - a gravement sous-estimé les effets néfastes des politiques d'austérité infligées aux États les plus endettés.

Il reconnaît, chiffres et arguments à l'appui, que la réduction drastique des dépenses publiques – cette fameuse cure d'austérité présentée par le cercle de la raison comme « la seule politique économique possible » - , imposée en Grèce, mais aussi au Portugal, en Italie, en Espagne, en Irlande, en Grande Bretagne et même en France, n'a pas seulement causé le malheur des peuples, mais précipité ces pays dans une crise plus violente encore. Avec, à la clé, la récession accélérée, les fermetures d'usines et le chômage de masse...

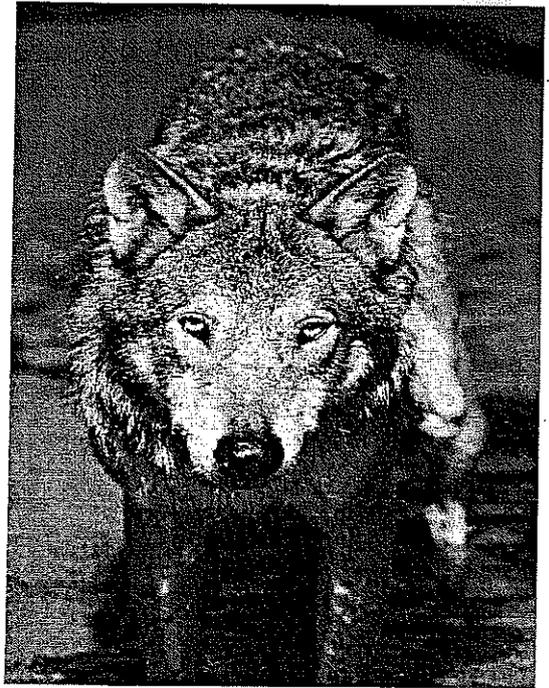
Cet aveu sonne comme un véritable coup de tonnerre pour les tenants de la pensée économique dominante, pour tous ces experts autoproclamés, ces éditorialistes qui nous assènent leur science libérale soi-disant infaillible, ces Diafoirus de l'économie sinistrée qui, depuis des années, infligent aux peuples des remèdes pires que le mal qu'ils sont censés soigner.

Malgré cela, nos dirigeants continuent à être persuadé que la guérison viendra de cette cure de rigueur dont ils persistent à minorer les effets néfastes sur la croissance, et donc le chômage et les rentrées fiscales.

« Si votre seul outil est un marteau, tout ressemble à un clou » dit un proverbe japonais.

Comme vous le constatez, en 2013 comme en 2012, nous allons devoir redoubler d'efforts pour contrer ces politiques d'austérité qui nous mènent chaque jour un peu plus vers le mur.

Dans cette logique de luttes, nous vous souhaitons très fraternellement une très bonne année 2013, et qu'au delà des combats à mener, elle vous apporte joie, bonheur et santé.



La section CGT Finances Publiques 05 vous souhaite une bonne année 2013

*En réponse à certains vœux moutonniers, une petite carte de vœux qui ne manque pas de mordant !*

**N° SPECIAL  
EVALUATION  
PROFESSIONNELLE**

## MA BINETTE PARTOUT

Ses lecteurs connaissent bien cette rubrique du « Canard Enchaîné » qui épingle régulièrement des élus faisant un usage immodéré de l'image de leur personne dans la presse à leur service.

Il n'y a pas que les élus... Si à 50 ans t'as pas ta photo au côté de Bruno Bézard, t'as raté ta carrière...

Faute d'avoir pu équiper en temps utile l'ensemble des postes de cartes son et vidéo, BB s'est résolu à des vœux « ordinaires ». Avec sa photo...

Au moins aura-t-il découvert dans cette affaire l'état du parc informatique !

Il s'est quand même rattrapé avec son message vidéo sur la diminution des indicateurs.

# LE NOUVEAU SYSTEME D'EVALUATION EST ARRIVE : C'EST LA PROCEDURE DITE D'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 plus 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 DGFIP. Chaque agent doit se ressentir comme une entité dont le fonctionnement individuel peut soit améliorer ou détériorer le tout.

Le contexte n'entre plus en ligne de compte puisque l'agent n'est qu'un rouage qui doit bosser, sourire et dire merci, qui doit se débrouiller et **s'a-dap-ter**.

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.

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.

## LE NOUVEAU SYSTEME

### Qui mène la procédure ?

Le Directeur local désigne l'autorité hiérarchique, le chef de service évaluateur et tranche sur les recours en CAPL.

Votre évaluateur est votre chef de service. Il peut y associer l'agent d'encadrement (A IFU, A SIP, B Secteur d'Assiette...) dont la fiche, obligatoirement rédigée, vous est transmise lors de l'entretien.

La procédure est supervisée par **l'autorité hiérarchique** : désignée par le Directeur.

Dans les Hautes Alpes, il s'agit du chef du pôle pilotage et ressources.

Son rôle sera de viser le compte rendu d'entretien et de formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations ;

### La procédure :

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.

### Le contenu de l'évaluation professionnelle :

Les rubriques de l'évaluation sont codifiées comme suit :

- Fonctions exercées
- les résultats professionnels ;
- Les acquis de l'expérience professionnelle,
- les besoins de formation ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité fonctionnelle ;
- l'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir
- Fixation des objectifs pour l'année à venir.
- Appréciation générale
- Attribution des réductions-majorations

### Réduction-majoration :

La notation et la note pivot disparaissent. L'évaluateur attribue des réductions ou des majorations de 1 ou 2 mois.

70% des agents devraient bénéficier de réduction.

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.

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.

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 informatique (application Eden RH) entre l'évaluateur, l'agent et l'autorité hiérarchique dont le timing est imposé.

### Les recours :

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

L'introduction de ce niveau supplémentaire n'apporte aucun droit de plus. Il complexifie la procédure, il s'agit en fait de dissuader les agents de faire appel.

La phase d'appel est la seule qui permette une vraie expression de l'agent, elle doit donc être très largement utilisée.

Une procédure plus complexe, des délais plus courts à certains stades de la procédure, un niveau de recours supplémentaires, autant de raisons de faire appel aux élus et militants de la CGT.

**Nous sommes à vos côtés tout au long de cette nouvelle procédure. N'hésitez pas à nous contacter.**



## Chronologie de l'évaluation professionnelle

