



NOTATION 2013

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL :

L'ARBITRAIRE A LA PLACE DES GARANTIES COLLECTIVES

Alors que les premiers entretiens sont d'ores et déjà convoqués, les agents de la DGFIP n'ont à ce jour pas eu connaissance de l'instruction du 26 décembre 2012 encadrant la procédure d'entretien professionnel à la DGFIP : alors que celui-ci modifie profondément le système actuel de la notation !

De surcroît, l'instruction DGFIP n'est toujours pas stabilisée : nombre de sujets ne sont pas intégrés dans celle-ci, la DGFIP ayant ignoré l'arrêté ministériel du 20 décembre 2012 ! Et aucune circulaire ministérielle n'est non plus venue pour cadrer cet arrêté !

Dans ce contexte et sur ce point, la CGT Finances Publiques a interpellé le directeur général pour exiger qu'aucun entretien n'ait lieu tant que le dispositif ne sera pas stabilisé, et que les agents n'aient pas été informés ; une demande identique vient d'être adressée à la DDFIP de l'Essonne.

La façon dont l'administration a procédé pour la rédaction et la publication de cette instruction démontre le climat social tendu à la DGFIP. L'absence de nouvelle discussion sur cette question depuis le mois de juillet tient uniquement aux choix opérés par l'administration.

La CGT finances publiques condamne l'absence totale de communication de la part de l'administration en direction des agents sur un sujet qui touche de très près à leur devenir professionnel.

De profonds changements pour tous

Jusqu'en 2012, suivant la filière, les modalités de notation des agents différaient quelque peu.

> Les agents de la filière fiscale assistaient à un entretien d'évaluation au cours duquel étaient abordés différents thèmes : l'analyse des fonctions exercées, les conditions d'organisation et de fonctionnement du service, les résultats obtenus, les besoins en formations, l'évolution professionnelle et la fixation des objectifs pour l'année en cours. La fiche de notation, remise ultérieurement, comportait l'appréciation littéraire générale rédigée par le chef de service notateur se prononçant sur la valeur professionnelle de l'agent.

> Les agents de la filière gestion publique assistaient à un entretien d'évaluation et abordaient : les résultats de l'année écoulée, les objectifs assignés, les perspectives d'évolution ou encore la mobilité professionnelle. Les compétences et aptitudes étaient retranscrites dans un tableau synoptique avec l'avis du notateur.

Et chaque agent se voyait attribuer une note autour d'une note pivot !

Certes perfectible, le système de note avait au moins l'avantage, pour les agents, de pouvoir se repérer par rapport à une note pivot commune à tous. Mais la DGFIP a fait le choix de passer en force sur la mise en place de l'entretien d'évaluation, en refusant de mettre en application l'article 1^{er} du décret qui permet pourtant de maintenir un système de notation dès lors que celui-ci est inscrit dans les statuts particuliers.

La CGT Finances Publiques revendique une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale

Une 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.

Celle-ci est fondamentale, parce qu'elle constitue une **garantie collective** pour les agents qui ont ainsi un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et même échelon et peuvent obtenir le cas échéant un recours sur des bases objectives.

Les différents systèmes mis en place jusqu'à présent n'ont jamais répondu à ces attentes. Pire, **chaque réforme constitue une nouvelle attaque contre le statut** et accentue un peu plus les phénomènes d'individualisation alors que le travail des agents est éminemment collectif, et peuvent amener à un chacun pour soi incompatible avec les nécessaires notions de solidarité, d'entraide et de coopération.

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

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières

Pour ces raisons, la CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre pour empêcher l'application de la PFR au sein de la DGFIP mais aussi remettre en cause son application pour l'ensemble de la Fonction Publique.

Nous avons donc tenu à vous informer des modifications majeures qui encadrent la notation 2013 par un n° spécial de notre journal de section « L'Étincelle », pour que chacun d'entre vous ait l'essentiel du déroulement de la nouvelle notation.

Nous mettons à votre disposition sur notre site <http://www.financespubliques.cgt.fr/91/> des fiches synthétiques établies par notre syndicat national décomposant les modalités de l'entretien professionnel à la DGFIP.

**Ne restez pas isolé
Syndiquez-vous à la CGT Finances Publiques**