

TOUTES LES RAISONS D'UN BOYCOTT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La campagne de l'entretien professionnel va débuter, et à ce jour la Direction générale se garde bien de faire la clarté sur les modifications qui vont impacter le déroulement de carrière des agents de catégorie B dès 2016. Ce sera à compter de 2017 pour les autres.

En effet, outre la loi mobilité de 2008 jamais abrogée, le gouvernement a créé deux outils lui permettant de casser ce qu'il considère comme des blocages identifiés pour « harmoniser » les trois versants de la Fonction publique et mettre en œuvre rapidement la réforme territoriale :

- le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) ;
- le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Le gouvernement entend donc utiliser la reconnaissance de la « valeur professionnelle » pour revoir complètement la logique de l'avancement (d'échelon, de grade et de corps), et de l'attribution du régime indemnitaire en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et à la rémunération au mérite.

L'entretien professionnel s'inscrit aujourd'hui, dans le cadre d'un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables : même si les besoins en formation et les perspectives de carrière sont évoqués, l'agent ne sait plus vraiment sur quoi il est évalué. L'évaluation individuelle n'a plus de sens car elle se réalise sans réflexion sur le collectif de travail, les effectifs, les moyens, les évolutions et les objectifs du service, les difficultés rencontrées.

Comment ne pas y voir l'outil de management indispensable pour évaluer les agents sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes en cours et à accepter la polyvalence et la mobilité (ou la stabilité forcée quand cela arrange la DGFIP). Pour les cadres, c'est un moyen de leur imposer la culture de la performance, de jauger leurs aptitudes à mettre en œuvre toutes les réformes voulues par l'État, et surtout de tester leur loyauté sans faille aux orientations.

Dans ce contexte, l'évaluation par le biais de l'entretien professionnel met en concurrence les agents, cassant les solidarités et exacerbant les tensions générées par les suppressions et vacances d'emploi. L'entretien professionnel n'est plus un outil de reconnaissance de l'implication et du savoir-faire de l'agent, mais devient le mètre-étalon de l'adhérence aux réformes et du savoir être.

Montreuil 27/01/ 2016

**Syndicat national
CGT Finances Publiques**

- Case 450 ou 451
- 263 rue de Paris
- 93514 Montreuil Cedex
- www.financespubliques.cgt.fr
- Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
- dgfip@cgt.fr
- Tél : 01.55.82.80.80
- Fax : 01.48.70.71.63

De plus, la loi de finances 2016 entérine un des axes de PPCR 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'opèrera 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 censé s'appliquer dès 2016. Ainsi la DG lance la campagne d'évaluation avec la possibilité d'attribuer des réductions, alors que tout peut être annulé pour la catégorie B (l'accord PPCR prévoit une publication des textes au plus tard le 1er juillet 2016 avec effet au 1er janvier). 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.

Pour 2016, PPCR se décline donc pour la catégorie B, avec des revalorisations indiciaires absorbées par l'intégration des primes et l'incertitude complète sur leur avancement d'échelon. Pour les autres agents, ce sont les mêmes dispositions qui s'appliqueront dès 2017.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels des agents qui ne leur permet pas d'apprécier leur situation et leur évolution dans le collectif de travail.

Dans ce contexte, la CGT Finances Publiques appelle tous les agents à débattre collectivement, service par service, pour inscrire le boycott de l'entretien professionnel dans le processus d'action engagé à la DGFIP.

