



Centre des Finances Publiques Prado-Borde
22 rue Borde 13008 Marseille
Gestion Publique : Tél. 04 91 17 92 06 - Fax. 04 91 17 92 33
Filière Fiscale : Tél. 04 91 17 97 67 - Fax 04 91 17 97 79
Adresse Aix-en-Provence
Centre des Finances Publiques
3 allée d'Estienne d'Orves 13087 Aix-en-Provence cedex 2
cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr
www.financespubliques.cgt.fr/13/

Le 08/02/2013

Nouvelle procédure d'évaluation 2013

Destinataires: Contrôleurs, contrôleurs principaux, Inspecteurs des Finances publiques et agents administratifs !

Information de la CGT sur la définition et le rôle de l'agent d'encadrement dans la préparation de l'entretien professionnel

[Le syndicat s'est exprimé sur la logique délétère du nouveau système d'évaluation professionnelle.](#)

Le syndicat a été saisi par plusieurs contrôleurs de la gestion publique concernant le rôle que la hiérarchie entendait leur voir jouer dans le processus de l'entretien professionnel, particulièrement sur l'établissement de la fiche intitulée « avis de l'agent d'encadrement ».

Il y a comme un « malaise » de la part des collègues...

Dans l'ancienne évaluation-notation, un dispositif d'avis à formuler existait à la DGI mais pas à la DGCP. C'est donc une « nouveauté » pour les B et A de l'ex-Trésor.

L'instruction sur l'entretien professionnel VO du 26 décembre 2012 des bureaux RH-1C et RH-2A précise page 36, « lorsque l'agent d'encadrement existe, ***son avis est obligatoire*** (article 9 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010, modifié). Puis, concernant son rôle, l'instruction indique que « l'agent d'encadrement peut être associé à la préparation des entretiens (...) notamment pour la fixation des objectifs », et l'instruction inscrit en caractère « gras », que « l'agent d'encadrement formule **obligatoirement** à l'aide d'une fiche ad hoc des éléments préparatoires à l'établissement du compte rendu par le chef de service-évaluateur et à l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de leur cellule ».

Que dit cet article 9 du décret auquel fait référence l'instruction ?

« Les réductions d'ancienneté sont attribuées sur décision du chef de service qui les module compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs des agents.

Des arrêtés des ministres intéressés ou des décisions des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés déterminent également, après avis du comité technique paritaire compétent, les modalités de répartition des réductions d'ancienneté. Ils fixent la liste des chefs de service auxquels les contingents de réductions sont attribués, désignés à un niveau permettant d'établir, compte tenu des effectifs, une comparaison de la valeur professionnelle des agents de chaque corps concerné ».

Première remarque: Il n'est pas fait mention de l'avis **obligatoire** dans le décret comme l'indique l'instruction mais de « propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques » sans préciser lesquels.

•L'instruction fait dire au décret... autre chose que ce qu'il dit.

L'article 9 du décret fait également référence aux bonifications (réductions d'ancienneté): *Les réductions d'ancienneté sont attribuées sur décision du chef de service qui les module compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs des agents.*

Il est aisé de comprendre que le rôle des supérieurs hiérarchiques « directs » se limite à proposer des

bonifications. Seul le chef de service décide.

Et si dans le langage et la culture « Trésor », un chef de service était un-e inspecteur-trice encadrant, désormais, le terme chef de service signifie uniquement Comptable ou IP, IDIV ou Afipa en service de direction (Divisions).

Pour l'instruction sur « l'entretien professionnel », c'est quoi un agent d'encadrement ?

« C'est un agent de catégorie A non désigné comme évaluateur par le directeur ou un agent B responsable d'une cellule comportant un ou plusieurs agents ».

Si l'encadrant (A ou B) étudie de près la fiche «Avis de l'agent encadrant» qu'il devrait remplir, il se rendra vite compte qu'il n'est nulle part fait mention d'un avis à porter sur une proposition de bonification... Pourtant le décret précise: *« Les réductions d'ancienneté sont attribuées sur décision du chef de service qui les module compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs des agents.*

Seulement voilà: la fiche type servie par « l'encadrant » se contente d'identifier l'agent, d'un descriptif des fonctions exercées et enfin de « l'avis » de l'agent d'encadrement sur les fonctions exercées et seulement les fonctions exercées. **Rien n'indique que l'encadrant doit/puisse faire une proposition de bonification !** Nous comprenons alors qu'il s'agit pour la DGFIP d'une manipulation de « l'encadrant »; seul l'évaluateur a le monopole d'attribution des bonifications... et le rôle de « l'encadrant » se réduit de fait à celui d'un lampiste.

Et voilà toute la perversité d'un système qui reconduit les quotas de bonifications, qui stocke en amont des potentialités de bonifications par services dans l'opacité, qui supprime la note comme référentiel commun, qui complexifie le droit au recours devant la Cap locale (passage obligé du recours hiérarchique), qui s'assied sur les délais de recours administratif (1 mois au lieu de 2) et qui souhaite faire porter les conséquences relatives à la carrière des agents... sur les collègues de travail B et A à partir de leur rédaction de la fameuse fiche « ad hoc » intitulée « avis de l'agent d'encadrement » !!!

La CGT rappelle ici que les syndicats se sont opposés nationalement à la mise en place de « l'entretien professionnel »,

La CGT rappelle ici que la position dans laquelle sont enfermés les agents « d'encadrement » dans le cadre de ce nouveau système d'évaluation professionnelle est et sera vite intenable,

La CGT et les agents aussi le savent: les mots ont un sens et les fameux « éléments de langage » dans l'avis porté sur la fiche « ad hoc » (*Capitaine reviens, ils sont devenus fous!*) peuvent être préjudiciables aux agents, même si ce n'était pas l'intention,

La CGT rappelle ici que l'outil managérial a comme première fonction de créer de la solitude au travail et d'opposer les agents entre-eux par la mise en concurrence,

La CGT rappelle ici que « l'évaluation professionnelle », loin d'être une prérogative d'encadrement, est surtout un outil d'individualisation de la carrière contre les garanties collectives,

La CGT rappelle ici qu'il s'agit de lutter contre un système et non contre des collègues de travail, quel que soit le rôle que l'administration entend leur faire tenir dans le processus,

Les élus CGT Finances publiques 13

