

Entretien professionnel : où va-t-on ?

Cher(e)s Collègues,
Cher(e)s Camarades,

Disons le d'emblée : la CGT Finances Publiques est résolument contre « l'entretien professionnel », qui rompt avec les principes statutaires initiaux de la Fonction Publique issue de toute l'histoire de notre pays. C'est une mécanique infernale entraînant les agents et les évaluateurs vers un but, mais lequel ?

Sur une série de résidences, des « réunions d'informations » ont été organisées par la Direction. Nous ne revenons donc pas sur une présentation exhaustive de tous les aspects de l'entretien professionnel (contenus dans une instruction de 121 pages (!) dont la dernière, et 3^{ème} mouture en 2 mois, date du 31 janvier 2013). Nous mettons le doigt où cela fait mal, pour répondre à la question : où allons-nous ?

Nous renvoyons tous les collègues pour plus de détails au site national de la CGT Finances Publiques sous l'excellente rubrique aisément trouvable « Entretien professionnel, comprendre et se défendre ».

Entretien avec M.Lux du 1^{er}
février 2013

Réunion informelle avec la DiSi sur l'entretien professionnel. La section a revendiqué :

- Maintien partout où c'est possible des propositions du fonctionnaire d'encadrement. Réponse : oui.
- Entretien « obligatoire » : réponse : non. Dont acte.
- Marges pour les chefs d'ESI : réponse : non. Dont acte.

Quels principes défendons-nous ?

Le Statut des fonctionnaires, et les statuts particuliers prévoient des garanties individuelles et collectives de déroulement de carrière.

Les garanties individuelles n'ont de sens qu'au regard des garanties collectives, parmi lesquelles, la notation, avec ses droits de recours.

Or, la notation est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2013.

La notation avait déjà été ébréchée en 2002 (décret Sapin) par la mise en place de « l'évaluation ». Cohabitait donc la notation statutaire et l'évaluation. Nous avons pronostiqué que l'évaluation allait vampiriser la notation. **C'est désormais chose faite avec l'entretien professionnel (décret de 2010). Mais la « messe de profundis » n'est pas dite !**

Pourquoi la CGT est-elle pour le rétablissement de la notation ?

La valeur professionnelle de chaque fonctionnaire doit être appréciée par la hiérarchie selon des critères objectifs dans le cadre d'un déroulement de carrière, tel est le fondement du Statut que défend la CGT co rédactrice du Statut de 1945.

L'existence d'une note chiffrée matérialise le lien de chaque agent avec les autres du même grade (et dans le grade, d'un même échelon). Il n'y a pas de rapport entre la note et les primes.

Avec l'entretien professionnel, et la suppression de la note chiffrée, c'est un pas supplémentaire vers l'individualisation des carrières avec in fine l'individualisation des rémunérations, et en particulier du régime indemnitaire.

Mais quel est le vrai but ?

Voici ce que stipule la Direction Générale des Administrations de la Fonction Publique (DGAFP qui chapeaute toutes les administrations) dans sa circulaire du 23 avril 2012 :

« Le compte rendu sert de fondement à la modulation du régime indemnitaire, lorsque celui-ci comprend une part variable établie en fonction des résultats individuels ou de la manière de répartition de l'enveloppe budgétaire consacrée aux primes et indemnités.

S'agissant de la prime de fonctions et de résultats (PFR), instituée par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats : l'évaluation annuelle doit permettre la fixation du montant de la part liée aux résultats individuels. Ce montant est revu chaque année à la hausse ou à la baisse en fonction des résultats de l'évaluation de l'année suivante. Chaque ministère est libre, en fonction de sa politique de gestion des ressources humaines et de son enveloppe de crédits de titre 2, de déterminer les montants individuels qu'il entend verser et la marge de variation.

La circulaire du 14 avril 2009 précitée rappelle également que « l'évaluation individuelle est au cœur de l'appréciation de la modulation indemnitaire, les deux exercices d'évaluation et de fixation des montants individuels devant être cohérents ». Est-il besoin de commenter ? Le but, c'est la modulation individuelle des primes !

Pourquoi la DGFIP tient-elle tant à l'entretien professionnel ?

En préalable : alors que l'article 2 du décret de 2010 prévoyait la possibilité pour une Administration de maintenir la notation au côté de l'entretien professionnel, la DGFIP a renoncé à cette faculté en dépit des demandes syndicales notamment de la CGT Finances publiques.

Le contexte de suppressions massives de postes et de restructurations sans fin explique l'acharnement, et la précipitation, de mise en œuvre de l'entretien à la DGFIP.

Avec des charges qui ne cessent d'augmenter, des effectifs saignés depuis des années, la DGFIP veut récupérer les 35 millions d'heures de travail ainsi perdues annuellement pour augmenter la productivité de chaque agent restant : c'est une des principales raisons de l'évaluation, puis de l'entretien, dont le « cœur » est la fixation des objectifs individuels, préalable à la modulation indemnitaire, **source d'une division terrible entre les personnels que combat résolument la CGT Finances Publiques... Les fonctionnaires sont sous statut et pas sous contrat !**

Toutes nos excuses pour cette publication absolument monstrueuse tant elle fait référence à des principes, des textes, sur un format très court (un recto /verso), sans aucun dessin... Mais enfin, on est aussi payé pour cela : les notes et les BO interminables, on connaît ! Et celle-ci ne fait que 2 pages. Elle a nécessité 20 h de travail, avec le souci d'être précis en citant toute nos sources pour l'argumentation.

Qu'est ce qui change avec « l'entretien professionnel » quant aux modalités et à la « technique » d'évaluation ?

- Quasiment toutes les phases de l'entretien passent par l'application « EDEN » (le « paradis » ?!...), manifestement pas prête ce qui explique le retard actuel.
- Un profil croix avec 4 critères (et 6 pour les « encadrants ») et 5 niveaux d'appréciation est instauré : c'est le retour du profil-croix pour les agents de la filière fiscale. Pour les agents de la filière gestion publique (C et B), les rubriques du profil-croix sont considérablement réduites.
- Les marges de progression (ou de régression) changent. L'ancienne répartition donnait pour 30 % des effectifs d'un grade donné, un nombre de mois égal à 1 mois, et pour 20 % des effectifs, un nombre de mois égal à 3 mois. Le nouveau contingentement aboutit à 1 mois pour 50 % des effectifs, et 2 mois pour 20 % des effectifs. **C'est mieux qu'auparavant, mais n'est-ce pas le petit bout de gras concédé aux syndicats en contrepartie de quartiers entiers (d'origine « minerais de viande » ?) pour aller vers l'individualisation des carrières aboutissant à la modulation du régime indemnitaire ? Poser la question, c'est y répondre !**
- Que deviennent les marges de 3 mois ? Dans une première mouture, la DGFIP prévoyait la possibilité exceptionnelle d'accorder ces marges. Elles devaient amputer les autres contingents (sans contrôle des représentants des personnels). **Devant l'opposition quasi unanime des syndicats, dont la CGT Finances Publiques, la DGFIP a accepté de ne pas appliquer ce dispositif en 2013.**

Mais l'entretien est-il obligatoire ?

De nombreux collègues ayant assisté aux réunions de « présentation » de la DiSI ont compris que l'entretien était désormais obligatoire. Mauvaise compréhension des agents, mauvais exposé de l'instruction de la DGFIP, ou les deux ? Peu importe. « Obligatoire » ?

Il n'en est strictement rien. L'instruction du 31 janvier prévoit que c'est la convocation à l'entretien qui est obligatoire. L'agent est libre d'y participer. Tout cela a été confirmé par le Directeur de la DiSI lors de l'entretien du vendredi 1^{er} février.

Il est cependant vrai que la circulaire de la DGAFP déjà abondamment citée indique :

« Si l'agent persiste à refuser l'entretien professionnel, une sanction disciplinaire pourrait être prononcée à son encontre. En effet, l'évaluation entre dans les prérogatives du supérieur hiérarchique direct comme composante de son pouvoir hiérarchique, comme la notation entraine, en son temps, dans les prérogatives du chef de service. Aussi, en refusant son évaluation prévue par le décret de 2010, l'agent se place sur le terrain du manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique. »

La DGFIP n'a pas osé cette année retranscrire dans son instruction les « recommandations » de la DGAFP pour qui l'entretien EST la pièce maîtresse du « management », avec tous ses effets contraignants pour faire plier les agents. Et, ils n'y vont pas avec le dos de la cuillère !

Mais la PFR semble avoir du plomb dans l'aile, pourrait-on se rassurer ? Pas du tout !

Voici la déclaration qu'a faite sur ce sujet la Ministre à la Fonction Publique MME.Lebranchu, lors de l'ouverture des « négociations salariales » le 7 février (en gras notre commentaire) :

« Je vous confirme à cet égard mon intention de remettre en cause la prime de fonction et de résultat (tiens, c'est pas mal), et de reconstruire un système de rémunération qui préserve la possibilité de moduler la rémunération des agents en fonction de leur valeur professionnelle et de leur engagement individuel (tiens, c'est pas bien : et n'est-ce pas exactement la PFR sortie par la porte et qui rentre par la fenêtre ?) tout en confortant les valeurs et les missions de la fonction publique (bien sûr, « conforter les valeurs », tu parles, en redonnant un autre nom à la PFR comme ils ont fait avec la RGPP devenue la MAP...) La Tartuffe ! C'est le comble de la duplicité et du cynisme ! La PFR ou autre, on n'en a pas fini !

Qu'est ce qui change avec « l'entretien professionnel » du point de vue des possibilités de recours ?

- « Le recours hiérarchique » : le Directeur délègue la possibilité de recours « primaire » à des « autorités hiérarchiques », qui au cas particulier de la DiSI sont les chefs d'ESI. Les « pouvoirs conférés » en cas de recours comprennent tous les aspects de rectification (ou non) de l'entretien, en particulier la possibilité de concéder une marge de progression.
- Ce recours hiérarchique est obligatoire, avant la saisine de la CAP locale. Il est une entorse grave aux rôles des organismes paritaires. En effet, si les marges peuvent être attribuées par les chefs locaux (par les recours hiérarchiques), bonjour l'égalité de traitement dans une même Direction, et bonjour surtout le rôle des CAP (Locales et Nationales) qui ne disposeraient plus d'aucune « réserve », puisque celle-ci serait attribuée tout ou partie aux « autorités hiérarchiques ». **Après l'entretien du 1^{er} février dernier, le Directeur de la DiSI a confirmé par MEL que les « autorités hiérarchiques » (les chefs d'ESI) ne disposeraient d'aucune marges de progression, ce qui répond à la demande pressante de notre section. Dont acte.**
- Le caractère ouvertement anti-syndical du recours hiérarchique est aussi concentré sur les « possibilité de se faire accompagner par la personne de son choix » : autrement dit, un avocat par exemple, sa maman, son fiancé, son jardinier, ou encore par un représentant syndical non élu... Et c'est la même DGFIP qui se « félicite » du résultat des élections professionnelles de 2010 avec de « vrais élus », pour un « vrai dialogue social », bla-bla-bla... **Tartuffe encore une fois, qui dit une chose et fait son contraire !**

Alors que faisons-nous dans l'unité ?

Des collègues posent la question : faut-il aller à l'entretien ou pas ? La CGT Finances Publiques a décidé nationalement de pas lancer de mot d'ordre de « boycott » de l'entretien, mais de laisser au plan local toutes les marges de manœuvre.

Pour notre section, ce qui compte, ce n'est pas tant la participation à l'entretien ou pas, mais la compréhension par tous les agents du but de l'entretien, à savoir concrètement la modulation individuelle de tout le régime indemnitaire.

Dans cette mesure, des collègues, seuls ou avec d'autres du service, envisagent de ne pas s'y rendre avec pour arguments : « c'est un semblant de discussion qui devrait avoir lieu toute l'année ; si elle n'a pas lieu ainsi, je dis quoi de plus une fois l'an ; si elle a lieu en permanence, je dis quoi de plus aussi ? » : la section CGT les comprend très bien.

Dans cette mesure aussi, des collègues envisagent d'y participer au nom de multiples arguments : « je n'ai jamais refusé une discussion avec mon chef », « je veux lui dire ses quatre vérités », « je veux plaider ma cause pour la liste d'aptitude », « j'y vais en limitant la discussion au minimum », « je veux faire progresser le service », etc. : la section CGT ne les contredit pas.

On ne va surtout pas se diviser entre ceux qui veulent aller ou pas à l'entretien. Ce qui compte, c'est que tout le monde comprenne le but de l'entretien comme entreprise de démolition du Statut, et des Statuts particuliers, concentrée pour l'heure sur la modulation de tout le régime indemnitaire, et que les voies et moyens d'unité soient trouvés pour s'y opposer.

Notre section fera plusieurs propositions en ce sens dans les jours qui viennent.