

EVALUATION : 10 CONSEILS POUR COMPRENDRE ET SE DEFENDRE

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

Au moment où ces lignes sont écrites, M.VALLS vient de dévoiler les grandes lignes de son plan d'économies supplémentaires de 50 milliards : disons le d'emblée, ça cogne, et ça va encore plus cogner, une fois la déclinaison connue dans toutes les Administrations, puis dans les Directions locales. Nous aurons l'occasion d'y revenir sur le plan de "responsabilité" qui doit être retiré.

Les collègues trouveront dans ce N°, quelques informations, précisions et conseils utiles pour mesurer avec lucidité si l'évaluation accomplie par l'évaluateur est correcte ou pas, avec toutes les nuances intermédiaires.

Si à l'issue de cette lecture, les collègues ont un doute, qu'ils n'hésitent pas à contacter les représentants de la section CGT Finances Publiques, ses élus en CAP locales pour avoir un point de vue de « pro » sur le sujet.

CONSEIL N° 1 : NE PAS NEGLIGER LA PROCEDURE D'EVALUATION ET SES POSSIBILITES DE RECOURS.

Des collègues considèrent parfois que l'évaluation (et son entretien) n'est qu'un « mauvais » moment à passer, ou qu'il s'agit d'un acte mineur comparé à la crise majeure que traverse notre pays, ou encore qu'on « ne peut rien faire » en négligeant les possibilités de recours.

Nous attirons l'attention des collègues sur l'importance **capitale** de l'évaluation pour tout le déroulement de carrière que cela soit pour les promotions à la catégorie supérieure, pour les mutations à travers l'accélération de l'ancienneté dans les échelons, ou encore pour l'accès à certains emplois sur avis ou profil.

Nous attirons aussi l'attention des collègues sur les possibilités de recours en particulier celles traitées en CAP locales. Autrement dit, si l'on estime avoir été maltraité, alors il faut monter un dossier de recours avec les représentants du personnel de la CGT FiP.

CONSEIL N° 2 : LA RUBRIQUE FONCTIONS EXERCEES DOIT ETRE EXHAUSTIVE.

Parfois encore, les fonctions exercées ne sont pas indiquées avec précision : elles doivent l'être, car elles déterminent tout le reste de l'évaluation.

CONSEIL N° 3 : LES OBJECTIFS REALISES AU COURS DE L'ANNEE ECOULEE DOIVENT CORRESPONDRE A CEUX FIXES L'ANNEE PRECEDENTE ET ETRE CLAIREMENT CARACTERISES.

Si les objectifs ont été atteints, alors cela doit être écrit clairement. A l'inverse, la même précision doit être de mise, avec une argumentation justifiant la défaillance constatée. Cette argumentation peut figurer dans cette rubrique et/ou dans l'appréciation générale.

CONSEIL N° 4 : LES OBJECTIFS FIXES DOIVENT ETRE EN RAPPORT AVEC LE GRADE, LA QUALIFICATION INFORMATIQUE, ET LE SERVICE OU L'ON EST AFFECTE.

Il faut donc par exemple contester des objectifs, habituellement fixés à un cadre A, lorsque l'on est cadre B ou C. De même doit être contesté l'objectif de tâches incombant à des agents d'autres services (sous prétexte de « polyvalence »), car l'agent, placé dans cette situation, n'a aucune maîtrise de l'environnement d'un service qui n'est pas le sien.

CONSEIL N° 5 : LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE.

Cette rubrique servie selon des modes très différents d'un évaluateur à l'autre, n'a in fine qu'un but : c'est préparer une gestion des mutations et des affectations, non plus sur la base d'une conception de carrière, mais d'une conception « métier ». Autrement dit, si une telle « nouvelle » conception était mise en œuvre, l'agent ne pourrait plus postuler sur tous les emplois de la DGFIP, mais seulement sur ceux proches de ses « acquis de l'expérience professionnelle ». Tout le monde a compris que pour se préserver de ce danger, cette rubrique doit être la complète possible, et largement remonter dans le temps s'il a diversité de missions exercées...

CONSEIL N° 6 : LE TABLEAU SYNOPTIQUE OU ENCORE PROFIL CROIX.

Rappel pour tous les collègues des deux filières :

- **Pour les agents de catégorie C et B de la filière Gestion Publique** : le profil croix existait avec 15 rubriques. Le changement depuis 2013, c'est qu'il n'y a plus que 4 rubriques (agents C ou B non encadrants) ou 6 (B encadrants)
- **Pour les agents de catégorie A de la filière Gestion Publique** : le changement depuis 2013, c'est l'instauration du profil croix.
- **Pour tous les agents de la filière fiscale** : le changement depuis 2013, c'est la réinstauration du profil croix disparu depuis 1998, comportant 4 rubriques (agents C ou B non encadrants) ou 6 (B encadrants et A).

Remarque 1 : c'est quasiment l'élément le plus important de l'évaluation en particulier pour les collègues postulant

à la catégorie supérieure par liste d'aptitude . Pourquoi ? Avant la réinstauration du tableau synoptique, en particulier dans la filière fiscale, devant le nombre pléthorique de candidats aux listes d'aptitude, les services de la Centrale passait un temps fou à interpréter des appréciations générales (différentes d'une Direction à l'autre, d'un évaluateur à l'autre) pour la sélection des candidats.

Désormais, avec le tableau synoptique, qui homogénéise le profil des candidats sur un plan national, une simple requête suffit : il y a les candidats avec 4 « excellents », puis ceux avec 3, etc. C'est un gain de temps considérable, en particulier pour un gouvernement qui cherche des économies partout... **Nous attirons donc l'attention de tous les candidats aux sélections sur l'importance primordiale d'un tableau synoptique « au top ».**

Remarque 2 : à travers nos permanences « évaluations » nous voyons beaucoup trop de collègues après 20, 30, 35 années d'Administration se voir attribuer 1, 2, voire 4 « bons ». La CGT FiP de notre DiSI l'a déjà dit au Directeur en CTL ou CAPL : sauf situation exceptionnelle et rarissime, une telle attribution est une **insulte** à l'égard des collègues pour deux raisons :

Notre Administration fusionnée a perdu plus de 30 000 postes de travail, alors que la charge de travail a crû de 50 % depuis 2000. Comment imaginer un instant que la réalisation des missions, avec une telle augmentation de la productivité sans parler de la complexité parfois inouïe de la législation fiscale et de gestion publique, puissent se faire sans des collègues au moins « très bons », voire « excellents » ?

N'ayons aucune fausse pudeur à faire valoir nos réalisations. Car, a contrario, par exemple, le Monsieur « Yeux dans les yeux », avait une très haute opinion de lui-même, en dépit de ses affres. Il faut toujours rappeler que ces « chers » dirigeants ne sont rien sans nous, les gens du terrain.

Remarque 3 à l'égard des Collègues de la Filière Gestion Publique : ces Collègues (de catégorie C et B) ont littéralement été massacrés lors du passage du profil croix FGP au profil croix DGFIP. Ainsi, nous avons vu des agents avec 10 profils « Excellent » et 5 « Très bon » sur 15 AVANT, passer à 0 « Excellent », 2 « Très bon » et 2 « Bon » APRES, et il ne s'agit que d'un exemple chiffré, mais nombre d'agents ont subi ce massacre parfois dans des proportions différentes, mais intolérables !

C'est inadmissible pour toutes les raisons déjà dites. Il faut procéder à un recours.

CONSEIL N°7 : L'APPRECIATION GENERALE

Celle-ci doit être en rapport avec le profil -croix, et ne peut se limiter à un commentaire laconique, ou encore être un « copier-coller » de la même appréciation depuis plusieurs années. Attention aussi au contenu « enfonçage de portes ouvertes » du style « MME X exerce ses fonctions dans le service Y » : on s'en doute, c'est écrit partout avant !

Ne pas hésiter à nous contacter pour démêler le vrai du faux, et ne pas se fier aux apparences.

CONSEIL N° 8 : L'ATTRIBUTION DES REDUCTIONS D'ANCIENNETE.

En fait d'attribution, il y a les réductions (ou majorations) d'ancienneté (échelon fixe ou variable), les valorisations

(ou pénalisations) pour les échelons terminaux, et les mentions d'encouragement (ou d'alerte).

- Clé de répartition des réductions et valorisations : 20 % de l'effectif de la catégorie à 2 mois, et 50 % à 1 mois.
- Clé de répartition des mentions d'encouragement : pas de contingentement.

Il est clair qu'avec des possibilités d'attributions à 70 % de l'effectif d'un corps, l'immense majorité des collègues devrait pouvoir disposer d'une réduction tous les deux ans. Si tel n'est pas le cas, il faut examiner le dossier et procéder à un recours.

Des collègues nous disent : *« mais, certains évaluateurs nous affirment qu'il n'y a pas suffisamment de marges »*. C'est peut-être vrai à l'échelle d'un service. Mais en aucun cas à l'échelle de la DiSI entière : la Direction a « recyclé » cette année les marges non attribuées lors des CAP locales de recours de 2013. Ainsi pour la catégorie C par exemple, ce sont près de 14 mois supplémentaires mis en circulation en 2014...

CONSEIL N°9 : LE RECOURS HIERARCHIQUE (RH).

Ce recours est indispensable et préalable à un éventuel recours en CAP locale. Etabli sur papier libre, il doit comporter TOUS les points contestés, et être argumenté. Autrement dit on n'attend pas le recours en CAP pour sortir un « lapin du chapeau ». Il est adressé à l'Autorité hiérarchique(AH), qui dans les DiSI, est le chef d'ESI. Suite à une demande pressante de la CGT, l'AH a le pouvoir d'accéder aux demandes des agents, **hormis l'attribution des marges**, qui doit recueillir l'avis des CAP locales.

Pour la rédaction du RH, nous vous proposons de solliciter les élus en CAP locale.

CONSEIL N° 10 : LE RESPECT DES DELAIS DE RECOURS.

- A compter de la notification des marges et du compte-rendu visé par l'autorité hiérarchique, l'agent dispose d'un délai de 15 jours francs maximum après la date de signature dans Eden-RH (elle-même avec un délai maximum de 8 jours) pour procéder à un recours hiérarchique.
- L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de 15 jours francs maximum.
- A compter de la notification de la réponse de l'autorité hiérarchique, l'agent dispose d'un délai de 30 jours maximum après la date de signature dans Eden-RH (elle-même avec un délai maximum de 8 jours) pour procéder à un recours devant la CAP L.

Les délais très « contraints », combinés avec un véritable « parcours » du combattant pour arriver à un recours en CAP ne doivent décourager personne.

Pour la CGT, il faut revoir de fond en comble l'évaluation, et rétablir la notation statutaire. L'évaluation n'a qu'une fonction : c'est d'isoler chacun dans une relation quasi contractuelle avec sa hiérarchie, avec in fine la modulation du régime indemnitaire qui nous pend au nez. Nous aurons l'occasion d'y revenir.