



destruction des droits des agents, promotions au choix, mobilité au profil, RIFSEEP, casse du statut :

Boycottons l'entretien professionnel pierre angulaire de la mise en concurrence des agents.

La CGT DiSI Nord appelle les agents à boycotter l'entretien professionnel individuel.

Interministérialité et mobilité sont les 2 grands mots de la DGFIP ou plutôt 2 grands maux pour les agents... L'évaluation professionnelle ne fait pas exception à cela. Exit EDEN-RH, voici venu ESTEVE le nouveau logiciel d'évaluation professionnelle. ESTEVE a été avant tout créé pour améliorer les performances de l'administration...et non pour faciliter la vie des agents.

Sa mise en place va de pair avec une modification des schémas d'évaluation et la mise en œuvre d'une responsabilité managériale qui transparait dans le CREP de la catégorie A.

L'entretien est présenté à chaque agent comme le moment annuel d'échange avec sa hiérarchie mais pour la CGT DiSI Nord c'est tout au long de l'année que les agents de tous grades doivent communiquer pour leur bien être au travail et le bien être du service !

L'autre grande nouveauté de cette campagne d'évaluation, ce sont les modifications dans les recours :

- Désormais l'Autorité Hiérarchique (AH) sera le chef de service (SIP, SIE , SGC...)...pour plus de proximité selon l'administration,
- La disparition des CAP locales au profit des CAP nationales, soi-disant pour permettre une prise d' hauteur loin des services.

C'est dans ce contexte qu'il faut appréhender l'exercice de l'évaluation. Car elle est la pierre angulaire des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

En matière de mobilité, elle conditionne la participation aux appels à candidature qui tendent à devenir la norme pour les mutations pour tous les grades. L'instauration programmée de délais de séjours maximum d'affectation lui réserve également un rôle central.

Elle devient encore plus cruciale pour les promotions. Elle l'était déjà pour les listes d'aptitude et deviendra centrale pour la participation aux tableaux d'avancement (promotions intra-catégorielles), en particulier au travers de la cotation attachée désormais aux tableaux synoptiques et surtout du nombre d'évaluation sur une période.

En matière de rémunération : le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) n'est pas mis en place au sein de notre ministère. Mais il pourrait l'être. Il remplacerait notre régime indemnitaire actuel (IMT, IAT, IFTS, Prime de rendement et ACF) par les deux indemnités suivantes : Complément indemnitaire Annuel (qui serait directement corrélé aux mentions du tableau synoptique) et indemnité principale mensuelle, de «fonctions, de sujétions et d'expertise». Pour la CGT, le RIFSEEP, c'est la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques, un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations.

Boycotter l'entretien est un droit. C'est un moyen de marquer notamment son opposition à la rémunération au mérite. Boycotter, mais aussi être très vigilant au contenu du CREP et utiliser les possibilités de recours pour le faire évoluer.

BOYCOTTER? C'EST TOUT SIMPLE!

Lorsque votre chef de service va vous convoquer par mail (procédure obligatoire), en retour vous lui répondez que vous ne participerez pas cette année à l'entretien professionnel. Il pourrait vous convoquer une 2ème fois, vous lui faites la même réponse. Et voilà, c'est tout.

Bien sûr, l'action de boycott, ne vous prive en aucune façon, bien au contraire, de contester votre évaluation via le recours hiérarchique puis le recours en CAPN. N'hésitez pas à contacter un militant de la CGT DiSI Nord.

Tableaux d'Avancement pour les catégories C et B, Idiv "fin de carrière"

La prise en compte de l'ancienneté administrative reste la règle principale, à savoir l'échelon et la date de prise de rang dans l'échelon. Cependant, compte tenu de la suppression de l'attribution de réductions, qui était le 3ème critère retenu pour départager les collègues, l'administration introduit 2 nouveaux critères :

- Un collègue, qui au titre d'une des 3 dernières années d'évaluation précédant la tenue du TA, aura eu une cotation « insuffisant » dans le tableau synoptique se verra écarté de la promotion. De plus, il faudra au moins 30 points (cotation du tableau).
- L'administration réintroduit la notion de « manière de servir critiquable » pour écartier un collègue même en l'absence de croix en « insuffisant » dans le tableau synoptique.

C'est à la seule lecture de l'intégralité du CREP qu'un agent pourrait être écarté de la promotion. L'examen des dossiers se faisant sur les 3 dernières années d'évaluation, la CGT finances Publiques vous appelle donc à être extrêmement vigilants à la lecture de votre CREP.



Liste d'aptitude pour les catégories C et B

L'examen du dossier pour la liste d'aptitude se fait sur les 5 dernières années d'évaluation. Dès lors, les agents qui souhaiteraient postuler doivent être attentifs à l'avis qui est porté sur leur CREP à partir du moment où ils remplissent les conditions statutaires, attention également à la case 'aptitude confirmée' pour la catégorie supérieure.

De plus, le tableau synoptique des 5 dernières années sera un des éléments pris en compte pour l'aide à la sélection, au moyen d'une traduction chiffrée. Une valeur chiffrée est calculée par année d'évaluation, sans totalisation des valeurs annuelles, afin d'apprécier l'évolution de la manière de servir. La formation de cette prise en compte est matérialisée dans la fiche de proposition établie par le directeur local, par l'ajout d'une ligne synthétisant, sous forme chiffrée (00 à 16), la cotation annuelle attribuée au titre des 5 dernières années.



Boycott ou participation : dans tous les cas lisez attentivement le guide CGT de l'entretien professionnel disponible sur DéCLIC le site CGT DiSI Nord :

<http://cgt590.intranet.dgfip/csiamiens/indexdisi2.htm>