



SYNDICAT NATIONAL CGT DES FINANCES PUBLIQUES

SECTION DISI RHONE-ALPES EST-BOURGOGNE



**LE NOUVEAU SYSTEME
D'EVALUATION
EST ARRIVE,
C'EST LA PROCEDURE
DITE DE L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL**

**A COMBATTRE PAR TOUS LES
MOYENS**

Dans le nouveau système la partie notation disparaît. Ne subsiste que la partie évaluation dans laquelle l'appréciation des bonifications sera indiquée, par le chef de service, directement en nombre de mois (+/- 1 ou +/- 2 mois).

Cette nouvelle procédure est une nouvelle atteinte aux conditions de vie au travail des personnels et une nouvelle étape de l'individualisation de la gestion des agents.

Il s'agit de rendre individuellement l'agent responsable de la bonne marche de son service. Le contexte ne compte pas, l'agent doit bosser, se débrouiller, sourire et en plus dire merci.

Des milliers d'emplois ont été supprimés à la DGFIP. Aucun service n'a été épargné par la boucherie. Mais ce contexte n'a pas à être pris en compte. Les agents ne sont pas là pour le commenter, ils doivent être taillables et corvéables à merci.

Le système d'évaluation des agents est une pièce de la modernisation de l'action publique (MAP) qui remplace la RGPP. Il est un instrument très sophistiqué de management individualisé au service d'une politique rétrograde.

L'évaluation ne mesure pas le travail effectué, ne mesure pas la détérioration de l'exercice des missions et des conditions de travail qui, pour la direction, n'existent pas. Elle ne mesurerait d'ailleurs pas d'avantage leurs améliorations.

- *Il s'agit d'adapter la gestion des personnels aux suppressions d'emplois.*
- *Il s'agit de transformer la culture de service public et l'exercice de l'intérêt général, incarné par les fonctionnaires, en une culture de la performance individuelle.*
- *L'agent n'a pas à penser, à contester, mais à appliquer les directives, les objectifs décidés ailleurs.*
- *Le salarié doit travailler encore plus, plus vite et gagner moins. La rémunération au mérite suivra puisque inscrite dans la logique du système.*

Le développement exponentiel du stress, des maladies professionnelles, des troubles squeletto musculaires (TSM), des dépressions et des suicides est devenu, ces dernières années, un problème majeur engendré par l'intensification des charges de travail et par les méthodes, prétendues modernes, de management des salariés.

La DGFIP connaît la dérive des suppressions d'emplois, de la pression et du management individualisé qui débouchent sur la souffrance au travail et fait des ravages. L'évaluation individuelle annuelle est la pierre angulaire de cette dérive, elle est pensée, réfléchie, codifiée: sous couvert de transparence et de dialogue, il s'agit de mettre sous surveillance, sous dépendance, les agents.

Dans cette nouvelle mouture, l'agent est encore plus isolé. Le seul point de référence que constituait la notation disparaît. Le premier niveau d'appel, totalement sous la coupe de l'autorité hiérarchique renforce le caporalisme et la mise en concurrence des personnels entre eux.

La CGT Finances Publiques est attachée au principe d'une notation de carrière pour la détermination de la valeur des agents, notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux, et avec des valorisations pouvant être **accordées hors de toute forme de contingentement**.

La section CGT Finances Publiques DISI RAEB appelle à combattre cette réforme par tous les moyens, y compris par la mise en œuvre du boycott de l'entretien. Il est essentiel de rappeler qu'un agent refusant l'entretien se positionne contre la logique d'un système et non contre son évaluateur qui est contraint à l'exercice par des mécanismes pernicioeux (quotas, individualisation des tâches, réduction des effectifs...).

La section CGT Finances Publiques DISI RAEB invite celles et ceux qui ne s'inscriraient pas dans le boycott à user et abuser de tous les recours prévus dans cette nouvelle version de l'évaluation.