



Le + syndical

CGC- DGFIP

2, rue Neuve Saint-Pierre
75181 PARIS CEDEX 04

Tél. : 01 53 17 86 63 – 01 53 17 86 77

GROUPE DE TRAVAIL DU 30 JANVIER 2012 SUR « l'appréciation de la valeur professionnelle » en application des dispositions du décret du 28 décembre 2010

Ce groupe de travail, animé par M. Hugues PERRIN, Chef de service RH, entouré de M Stéphane COURTIN, nouveau sous-directeur à RH2 (gestion des personnels et des parcours professionnels) ainsi que de plusieurs collaborateurs, avait pour but de faire le point sur les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des cadres A, B et C de la DGFIP, conformément aux orientations présentées par le Secrétaire général lors du CTPM du 8 décembre 2010 et en application des dispositions du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, modifié par le décret n°2011-2041 du 29 décembre 2011.

Ce GT avait pour objectif immédiat de clarifier –après discussion avec les organisations syndicales- les règles de gestion applicables à l'entretien professionnel après la fusion. M. Perrin a indiqué que ces décisions devaient intervenir rapidement, de manière à pouvoir créer l'architecture des applications informatiques indispensables aux campagnes d'entretiens professionnels 2013, gestion 2012.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes, dont la CGC-DGFIP, représentée par Christine DREYFUS-ARIZA et Jean-Jacques LACROIX.

M. PERRIN a proposé que les points suivants soient examinés en priorité dans le cadre de ce GT pour le développement de l'application informatique :

- Définition de l'évaluateur et de l'autorité hiérarchique ;
- Délégation des compétences de l'évaluateur et de l'autorité ;
- Validation du déroulement de l'entretien professionnel ;
- Nouvelle maquette du formulaire de compte-rendu d'entretien professionnel ;
- La gestion des réductions-majorations d'ancienneté ;
- L'étude des situations particulières (cas des agents stagiaires et des agents partis définitivement).

D'entrée, la discussion a porté sur la durée minimale d'activité de l'agent devant être prise en compte pour que l'évaluation puisse avoir lieu. L'administration a retenu une durée d'activité minimale de 90 jours alors que les organisations ont fait valoir la nécessité d'une durée de 180 jours, arguant qu'en raison de contraintes et d'événements, indépendants de la volonté de l'agent, une période moyennement longue est la garantie d'une évaluation juste et équitable.

Puis en matière de réductions-majorations de l'ancienneté, la question des quotas proposés par l'administration a été posée. En effet, conformément à la note du 24 décembre 2008 du Secrétariat général trois paliers de réduction pourraient être retenus :

- un mois pour les agents rendant de très grands services ;
- deux mois et trois mois pour les agents rendant d'excellents services.

Un minimum de 10% d'agents devant bénéficier d'une réduction d'ancienneté de 3 mois.

La répartition du capital-mois (hors échelons terminaux) s'établirait comme suit :

- 10% de bénéficiaires de réduction de 3 mois (minimum obligatoire) ;
- 10% de bénéficiaires de réduction de 2 mois ;
- 40% de bénéficiaires de réduction de 1 mois.

Ainsi, 60% des agents (hors échelon terminal) se verraient désormais attribuer une réduction d'ancienneté.

Cette question des quotas a soulevé une vive protestation des OS qui se sont émues du blocage de l'avancement des 40% ne bénéficiant pas d'une réduction d'ancienneté, et ont fait valoir que ces derniers ne devaient pas être immolés sur l'autel des contraintes budgétaires.

A ce stade, la discussion s'orienta sur l'introduction d'une correspondance chiffrée ou par lettres pour traduire la réduction-majoration d'ancienneté attribuée. Les organisations dans leur majorité réfutèrent la correspondance chiffrée, lui préférant celle par lettres voire la suppression de toute correspondance (CFDT).

Enfin, le débat a porté sur la forme et le contenu du formulaire d'entretien professionnel.

La majorité des organisations revendiquent le maintien d'une note chiffrée.

Or cela est contraire tant à la lettre qu'à l'esprit du décret de 2010.

Les organisations majoritaires réclament de façon virulente, depuis les premiers GT organisés en 2010 sur ce sujet, un « statut particulier dérogatoire en matière d'évaluation des cadres A, B et C » : elles militent pour le maintien de la note chiffrée, et pour certaines d'entre elles, pour l'introduction (ou le maintien) d'un tableau synoptique, dit « profil croix ».

M. PERRIN, après avoir pris acte des observations des organisations, a déclaré que l'administration était ouverte à toutes les propositions mais que, notamment pour celles qui iraient à l'encontre des orientations présentées par le Secrétariat général lors du CTPM du 8 décembre 2010, il devrait les présenter au Secrétariat général avant toute décision finale.

Par ailleurs, il a précisé que la réforme portant sur l'appréciation de la valeur professionnelle s'inscrivait dans une démarche de transparence et de lisibilité pour les agents.

A l'issue de ce groupe de travail, les propositions de l'administration restent pour l'instant à l'état de projet, le consensus avec les organisations n'ayant pas eu lieu.

Les organisations majoritaires n'ont pas encore, à ce jour, accepté d'entrer véritablement en dialogue et d'échanger de façon constructive avec l'administration au sujet de la réforme de l'entretien d'évaluation de la valeur professionnelle.

Les observations formulées par la CGC-DGFiP :

La CGC-DGFiP a rappelé :

- *qu'elle était favorable à la reconnaissance des mérites qui passe notamment par l'évaluation professionnelle et les bonifications d'avancement qui en résultent, tout en étant parfaitement consciente de la réelle complexité de cet exercice ;*
- *a souligné que l'objectivité, l'équité et le discernement devaient être au cœur de cette procédure particulièrement délicate, ce, quelles que soient les fonctions exercées, les lieux d'affectation et que l'on soit évalué ou évaluateur ;*
- *a constaté que le projet présenté apporte des améliorations et contient des insuffisances.*

La CGC a noté avec satisfaction l'assouplissement de l'attribution des réductions d'ancienneté mais a regretté toutefois qu'au-delà des nécessités budgétaires, les quotas techniques demeuraient, réduisant ainsi le plein exercice de la liberté et de la responsabilité dévolues au notateur. Quant à la correspondance chiffrée ou par lettres – à supposer qu'une correspondance soit nécessaire – , la correspondance chiffrée, déjà connue paraît préférable.

Enfin, la CGC est favorable à la prise en compte d'une durée minimale d'activité de 180 jours pour que l'agent puisse être évalué. Elle préconise l'introduction d'un tableau synoptique pour l'évaluation des Agents des catégories B et C (en plus d'une évaluation littéraire) et d'une évaluation uniquement littéraire pour les agents de catégorie A.

