



Vous avez pu lire dans le communiqué intitulé : [Saluds de grévistes ! La CGT bloque le pays !](#) la position de la CGT Finances Publiques et les explications sur la lutte qui se déroule dans le secteur de l'Énergie. Dans ce contexte et face aux réquisitions dans les dépôts et les raffineries qui continuent et qui sont un véritable déni du droit de grève, la CGT Finances publiques a décidé de boycotter les instances et donc le groupe de travail. Vous trouverez ci-dessous l'analyse que nous faisons de ce groupe de travail.

Pour la CGT Finances publiques l'évaluation professionnelle à la DGFIP est le reflet des dérives de notre administration. Plusieurs fois modifiée depuis dix ans, elle symbolise ce que subissent les agents, notamment avec le NRP : l'absence de dialogue et l'autoritarisme.

Cédant au culte de la performance, elle échoue à contribuer à l'amélioration du service public. Elle isole et culpabilise, fait parfois souffrir des agents déjà maltraités au quotidien par les régressions constantes sur l'exercice de leurs missions et leurs conditions de travail.

Elle est la pierre angulaire des LDG. En matière de mobilité, elle conditionne la participation aux appels à candidature qui tendent à devenir la norme pour les mutations (un tiers des postes d'inspecteurs désormais !). 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 (promotion intra-catégorielles), en particulier au travers de la cotation attachée désormais aux tableaux synoptiques excluant de fait certains agents absents des services plus de six mois dans une année. Dans un contexte où la mobilité dans la fonction publique est facilitée et encouragée, la question de la notation en cas de changement de direction se pose aussi, car les premiers retours montrent que c'est plus un frein qu'un moteur pour la carrière.

Dans ce cadre imposé des LDG, Bercy propose principalement des objectifs pour les cadres A, ceux pour les cadres B, C et contractuels n'étant que du formalisme.

Si l'évaluation introduit enfin une dimension collective du travail, ce n'est qu'au travers d'objectifs qui, avant d'être imputables aux agents, devraient être imputables aux directions et à la DGFIP car comment peut-on espérer remplir des objectifs collectifs quand les missions ne cessent de varier au gré de la volonté gouvernementale (par exemple le contrôle des prêts covid) et au gré des réformes fonctionnelles et structurelles que vous imposez ? De plus faire dépendre son CREP du travail des collègues ne peut qu'inciter à suppléer toute déficience, y compris pour des collègues absents ou dont les postes ont été gelés ou supprimés. Une soi-disant dimension collective pour exacerber la performance individuelle...

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires ou politiques.

Pour la CGT Finances Publiques, avant d'inventer un nouvel outil, il faut repenser l'évaluation professionnelle avec les agents, premiers concernés. Les agents de la DGFIP en ont assez de subir vos réformes. Ils ne sont pas des pions, ils sont les acteurs qui font la DGFIP.

fichiers:



[Télécharger communiqué_evaluations_19_10_2022.pdf](#) (286.27 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[GT 2022](#)

[Entretien professionnel](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank

