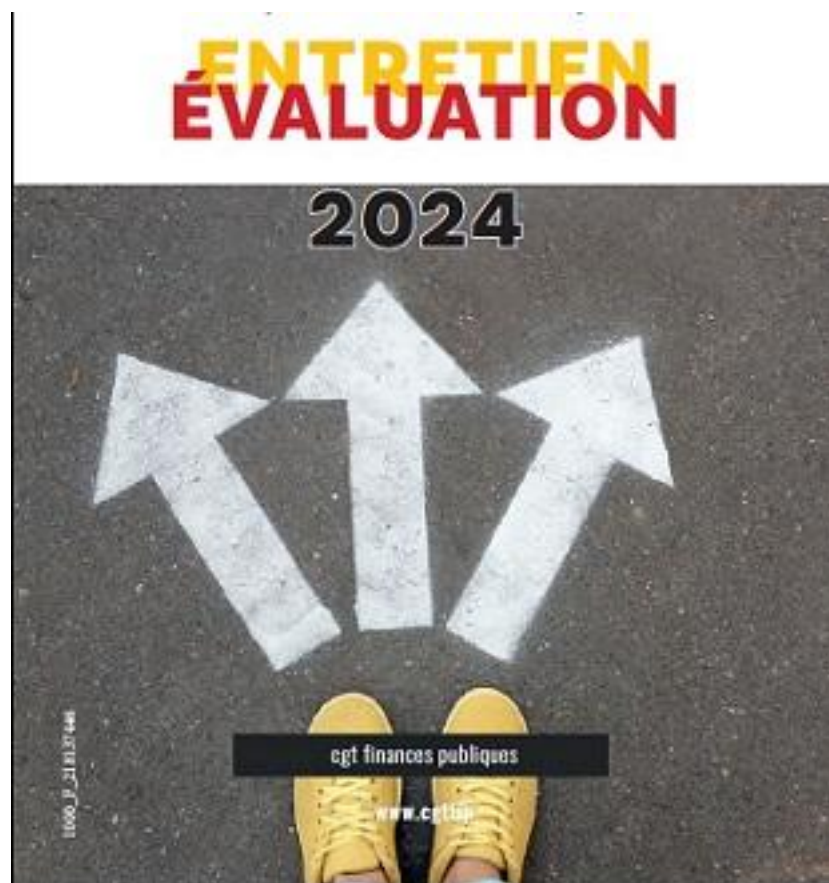




Le président Macron et Stanilas Guerini l'ont annoncé dans leurs discours en janvier, un projet de réforme doit sortir prochainement destiné à rémunérer les fonctionnaires en fonction de leurs performances. **La CGT Finances Publiques** réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite via l'évaluation professionnelle, ainsi qu'à tous éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières. Elle s'opposera et luttera avec l'ensemble des collègues pour que la rémunération au mérite ne s'applique pas à la DGFIP.

Cette méritocratie met en opposition directe les collègues dans un contexte où les collectifs de travail sont abîmés par les dizaines de milliers de suppressions d'emplois et les réformes mortifères pour les services. L'entretien professionnel est un outil qui rendra possible la rémunération au mérite.

La campagne d'évaluation professionnelle 2024 a commencé le 25 janvier 2024.

Trop souvent négligé cet exercice est un marqueur de la reconnaissance professionnelle, mais pas seulement. L'évaluation professionnelle est structurante dans l'évolution de notre carrière, elle est en lien direct avec les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude.

Elle est également importante dans le cadre d'une demande de mutation quelle que soit la catégorie. Les affectations au choix (postes à profil) se multiplient et tendent à se généraliser au sein

de la DGFIP.

A titre d'exemple, désormais plus de la moitié des postes d'inspecteurs seront pourvus au choix (à profil) et le dispositif s'étend progressivement aux postes B et C ;

Selon les annonces que fera le gouvernement, le Compte Rendu d'Entretien Professionnel pourrait même avoir des conséquences sur votre paie. En effet, la réforme envisagée reposerait sur une « approche globale », qui devrait permettre de récompenser le mérite .

Au sein de la fonction publique, la principale prime permettant de rémunérer le mérite individuel des agents publics est le « Complément Indemnitaire Annuel » (CIA). Facultatif, il « tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire », selon la définition de l'administration. Il est donc en lien direct avec le Compte Rendu d'Entretien Professionnel.

Dans le cadre existant, et en prévision de celui que tente d'imposer l'administration, **la CGT Finances Publiques** invite l'ensemble des collègues à redoubler de vigilance sur ce qui est noté dans leur CREP. Les agents doivent préparer leur entretien pour mettre en valeur le travail individuel fait au sein du collectif face à leur chef de service.

La lecture d'un CREP n'est pas aussi limpide qu'elle peut paraître et nous vous invitons à consulter vos représentants syndicaux si vous avez le moindre doute sur celui-ci.

La CGT Finances Publiques revendique :

- La suppression du RIFSEEP ;
- Un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;
- Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale.

Dans le cadre du dispositif actuel, **la CGT Finances Publiques** revendique l'abrogation du recours hiérarchique : **pour CGT Finances Publiques**, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique n'est pas acceptable dans son principe ; elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place au discrétionnaire, voire à l'arbitraire ; elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne de la direction, au risque de conseils peu voire pas du tout fiables.

fichiers:



[Télécharger tract_evaluation_professionnelle_def_30_01_2024.pdf](#) (428.82 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[Entretien professionnel](#)

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

Leave this field blank
