

La direction générale a abordé ce groupe de travail sur un ton léger que la CGT Finances Publiques a jugé en opposition avec le contexte social particulièrement tendu à la DGFIP à 2 jours d'une grève.

La succession de réformes (fusion, RGPP, RéATE, Chorus...) entraîne une forte évolution des métiers et des missions. Pour la CGT, le lien est étroit avec le thème au centre de ce groupe de travail du fait des conséquences sur les conditions d'exercice des missions pour les agents : poids des suppressions d'emploi, industrialisation croissante des tâches, accentuation des tensions hiérarchiques... Tout ceci pose donc la question de la reconnaissance professionnelle des agents.

Autre lien fait par la CGT, la perspective d'instaurer la PFR qui signifierait une mise en concurrence encore accrue entre les personnels, et une individualisation toujours croissante des carrières. Pour la CGT Finances Publiques, le décret du 28 juillet 2010 dont la déclinaison était l'objet de la réunion, s'inscrit dans la continuité de la logique de celui de 2002 que nous condamnions déjà du fait des impacts non négligeables sur la carrière et sur la rémunération des agents.

Ces éléments concourent à l'accentuation du sentiment de mal être au travail.

Pour la CGT, le groupe de travail du 7 juillet 2011 sur ce même sujet, ne pouvait pas être conclusif en l'absence d'une discussion au fond sur les principes mêmes de l'évaluation et de la notation. La CGT constate que les fiches proposées par l'administration étaient identiques à celles du 7 juillet, laissant augurer un dossier ficelé et sans marges de discussion (ces fiches étaient déjà présentées en l'état en janvier 2011 !). Pourtant, la CGT, tout comme les autres organisations syndicales, a porté diverses appréciations et revendications dès l'été 2011, mais l'administration n'a pas semblé avoir entendu ce qui a alors été dit.

La CGT Finances Publiques a donc de nouveau rappelé ses revendications déjà exposées :

- Maintien d'une note chiffrée, avec inscription dans les statuts particuliers, tel que prévu dans l'article 1er du décret ;
- Principe d'une notation de carrière, basée sur la détention d'un grade et échelon dans le corps, et non pas sur une comparaison et une mise en concurrence entre agents tel que dans le système actuel ;
- Tableau synoptique à l'appui de l'évaluation-notation pour plus de lisibilité dans les commentaires littéraux du compte-rendu d'entretien.

Au motif de l'urgence à travailler sur une nouvelle application informatique, l'administration voulait aborder ce groupe de travail, sans prendre le temps d'une discussion au fond sur le principe même de l'évaluation de la valeur des agents, et de la notation qui en est le corollaire.

Pour la CGT Finances Publiques, l'informatique ne doit être qu'un outil au service des règles élaborées, et non pas servir de prétexte à imposer un sujet bouclé.

**fichiers:**



[Télécharger réforme\\_de\\_l\\_evaluation\\_professionnelle\\_mise\\_en\\_page\\_1.pdf](#) (73.71 Ko)

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

Leave this field blank

---

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel \*

