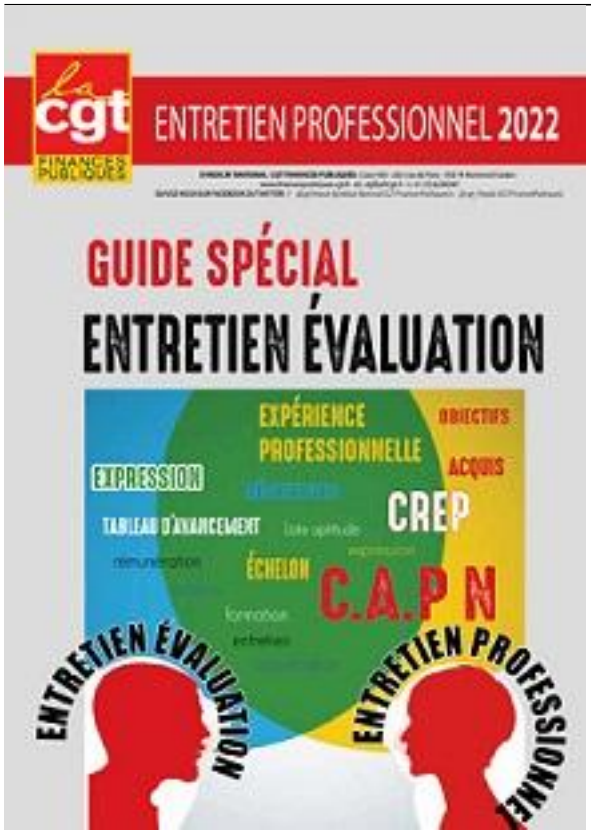


L’évaluation professionnelle à la DGFIP est le reflet des dérives de notre administration. Plusieurs fois modifiée depuis dix ans, elle évolue vers toujours plus d’individualisme, d’absence de dialogue et d’autoritarisme.

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 des régressions constantes sur l’exercice de leurs missions et leurs conditions de travail.

En cela son évolution suit celle du monde du travail, voire de la société tout entière : individualisme, isolement, mise en concurrence.

La loi de prétendue « transformation de la fonction publique », instrument macroniste de casse du statut et du service public, a remplacé l’ensemble de nos droits et garanties par des « lignes directrices (LDG) », sortes de contrats de cinq ans entre l’Etat et les administrations destinées d’une part à faciliter les contre-réformes et d’autre part à fragiliser les garanties collectives des fonctionnaires.

C’est dans ce contexte qu’il faut appréhender l’exercice de l’évaluation. Car 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.

Jusqu’à présent, grâce à de forts taux de mobilisation et à une importante implantation syndicale, en particulier de la CGT, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel) n’est toujours pas appliqué à la DGFIP. Mais il a

toujours vocation à régir les régimes indemnitaires de l'ensemble de la fonction publique. Inutile de développer alors l'importance de l'évaluation dans ce cadre.

La CGT est favorable à un système de notation qui prend en compte les valeurs du service public et promeut la caractère collectif de nos missions. L'évaluation doit être équitable, transparente, et surtout assortie de garanties, en particulier de véritables voies de recours.

Dans le cadre de votre évaluation, peut-être plus que pour le reste, ne restez pas isolé.es.

Tournez-vous vers les militant.es de la CGT dès la proposition d'entretien, et ce jusqu'à un recours éventuel.

fichiers: Télécharger guide_evaluation_entretien_2022_def.pdf (1.38 Mo)

Public: Infos / actions
Entretien professionnel

- -A
- ±A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank