Le FO VRAI JOURNAL

La section Force Ouvrière de la DDFIP des Landes vous informe :

BREVES D'INFO : FEVRIER 2017

Spécial Entretien professionnel

On aurait pu vous faire un journal aussi long que l'instruction 2017 sur l'entretien professionnel (115 pages), ou le résumé avec le livret de l'entretien professionnel (30 pages). Mais, honnêtement, on a préféré faire plus concis pour ne pas que vous vous mélangiez les pinceaux avec l'exercice annuel qu'est l'entretien professionnel.
Ne cherchez ni l'un ni l'autre sur le site landais Ulysse. On vous répondra que vous pourrez les trouver sur Nausicaa (mais ça va vous prendre beaucoup de temps).
Je remercie d'autres directions départementales d'avoir mis les liens sur leur site.

L'entretien professionnel, que les chefs de service et directeurs refusent de nommer "notation", est un moment qui se prépare. C'est comme manger du foie gras pour ceux qui aiment. On ne fait pas ça sur le pouce.
Ce n'est pas une notation parce qu'on n'attribue plus de note chiffrée aux agents (les plus anciens ont connu les 18/20).
Ce n'est plus une évaluation... parce que depuis 2010 un décret fixe "les conditions générales de l'appréciation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat" (sic). Sauf que cette année encore, les agents des catégories A et C ont toujours une évaluation. Ce ne sont pas les mêmes mots, mais le résultat est le même !
Cela semble relever plus de l'entretien ou de la conversation pour les contrôleurs et géomètres, car dès cette année, il n'y a plus d'accélération ou de ralentissement (comprendre réduction ou majoration d'ancienneté). C'est le produit de l'accord PPCR (parcous professionnel, carrière et rémunérations) que FO a toujours dénoncé et a refusé de signer. Les inspecteurs et agents seront concernés à compter de 2018.

L'entretien, tel qu'il est proposé aujourd'hui, relève plus de la course à "l'agent du mois". Qui a engagé le plus de poursuites ? fait le plus de redressement ? encaissé le plus d'impôts? payé le plus de factures ? payé en moins de temps ?
Avez-vous fait un travail de qualité ? Même si vous le pensez, ce n'est pas chiffrable. Et donc hors des statistiques, non évaluable.

FO-DGFiP estime que l'entretien professionnel est un outil mal utilisé, servant plus à créer des dissensions dans un service qu'un outil de management pour une écoute personnalisée des agents.

Ne cherchez pas non plus...

Beaucoup se demandent si les "ponts naturels" ont été votés dans les Landes.
Vous ne les trouverez pas sur la page d'accueil, mais dans le compte-rendu du Comité technique local 2016 (fastidieux).
Pour 2017, les ponts naturels sont les **vendredi 26 mai** (Ascension) et **lundi 14 août** (Assomption)

Les nouveautés de l'entretien professionnel

Pour rappel, dès cette année, les cadres B ne pourront plus bénéficier de réduction d'ancienneté via la notation. Il convient de remercier cet accord minoritaire dit PPCR et les syndicats qui l'ont soutenu ! Jusqu'à présent, 20% des agents bénéficiaient d'une réduction de 2 mois et 50% d'une réduction de 1 mois !
Désormais, ce sera le régime sec pour tous (cadencement unique d'avancement). C'est ce qu'on peut appeler un nivellement par le bas...
Les cadres C et A seront au même régime à partir de 2018 !

Un calendrier contraint
Les directives nationales indiquent que les opérations d'entretien professionnel soient effectuées au cours de l'année. Les recours en CAP nationale pour les opérations 2017 devraient avoir lieu en 2017 et, si cela déborde, ce ne devrait être que de manière marginale.
C'est pourquoi les premièrs entretiens ont déjà débuté.
A la mi-avril, les autorités hiérarchiques devraient avoir validé leur visa, et attribuer les réductions ou majorations d'ancienneté aux agents. Les recours (devant l'autorité hiérarchique et en CAP locale) devraient être achevés à la mi-juillet.

Pour les agents de catégorie B :
Un entretien professionnel porte sur l'appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 sans attribution possible de réductions/majorations d'ancienneté. En pratique, ces agents seront obligatoirement attributaires de la Référence (REF) et ne se verront pas attribuer de réductions d'ancienneté et de valorisations.
Les agents de catégorie B ne peuvent pas non plus être attributaires de mention d'encouragement ou d'alerte en 2017.
En aucune manière, les réductions/majorations acquises les années précédentes et non consommées ne peuvent être neutralisées.

Pour les agents des catégories A et C :
Un entretien professionnel est organisé avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 avec attribution possible de réductions/majorations d'ancienneté, selon les mêmes modalités que l'an passé.
En 2018, ils bénéficieront du même traitement que la catégorie B cette année !

Tableau synoptique, *« VIGILANCE ACCRUE »* cette année sur ce point, particulièrement pour la catégorie B, qui est la première concernée par la réforme de l'entretien professionnel.
Progressivement, pour les 3 grades, les modalités d'établissement de l'ordre de mérite et les modalités de sélection des agents à inscrire sur le tableau d'avancement 2018 et pour l'établissement des listes d'aptitude 2019 seront revues, du fait de la suppression de l'attribution des réductions /majorations d'ancienneté.

Si l'examen du dossier reste prépondérant pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent, le tableau synoptique devient l'outil majeur de sélection.

La DGFiP a décidé de prendre appui sur le tableau synoptique pour déterminer le mérite des agents dans la sélection des promotions. **Celui-ci doit donc être en cohérence avec les appréciations littérales du compte-rendu d'entretien.**
Le tableau synoptique des trois dernières années sera désormais pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents dans les opérations de sélection relatives à l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C.
Les agents attributaires d'une cotation "insuffisant" dans le tableau synoptique au titre de l'une au moins de trois dernières années seront exclues du tableau d'avancement, car considérés comme ne faisant pas preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante.
S'agissant des listes d'aptitude (C en B et B en A), le tableau synoptique des cinq dernières années sera désormais un élément crucial pris en compte lors de la sélection, les cotations du tableau étant converties en valeur chiffrée annuelle (selon des modalités encore floues).

Les codes et procédures de l'entretien, une connaissance à acquérir

Avant tout entretien professionnel, vous devez **être convoqué**.
L'évaluateur (dont la liste est arrêtée chaque année par le directeur) doit adresser un mail à chaque agent lui proposant une date et un horaire pour que l'entretien se tienne. Un minimum de huit jours doit être respecté.
Ce dernier doit avoir obligatoirement lieu pendant les jours et heures de service. Concrètement si un agent ne travaille pas le mercredi, il ne peut pas être convoqué ce jour-là. Si l'agent est en arrêt-maladie le jour de la convocation, alors une lettre en recommandé avec accusé -réception doit lui être adressé à son domicile. L'entretien n'aura lieu qu'au moment de sa reprise d'activité.
L'évaluateur n'est pas nécessairement le cadre A avec qui l'agent travaille. Il faut juste qu'il exerce ses fonctions dans le même service. Cela pose le problème de la connaissance réelle du travail effectué par l'agent et de son environnement professionnel.

Préparer son entretien, quelques recettes
L'agent peut se dire qu'un entretien n'est qu'un échange formalisé avec l'évaluateur.
Il n'en est rien.
L'objectif de l'entretien est de faire un point d'étape sur sa vie professionnelle. C'est un moyen de de mieux faire connaître les difficultés rencontrées. Mais tout ça, cela ne s'improvise pas.
Avant cet entretien, il convient de se souvenir des objectifs assignés et aussi de l'appréciation émise l'année précédente. Pour cela, il vaut mieux regarder le compte-rendu 2016.
Il est recommandé de mettre par tout mettre par écrit : les difficultés, les aspirations, les attentes…

L'entretien professionnel individualisé, entre l'évaluateur et vous
L'entretien est confidentiel.
Il ne peut porter que sur des questions professionnelles. Vous devez refuser toute digression sur votre vie privée.
Cette année, l'évaluateur doit informer préalablement les contrôleurs des modifications apportées par la réglementation (attribution de la note de référence, cadencement d'avancement figé)
L'évaluateur doit pouvoir décrire les fonctions exercées, les résultats professionnels obtenus. Ce n'est pas à l'agent de faire son compte-rendu d'activité. Il peut apporter des précisions mais ne doit surtout être évaluateur de son activité.

Le compte-rendu et l'expression de l'agent
Vous serez avisé par mail que le compte-rendu de l'évaluation est disponible sous Eden-RH.
Vous disposez de huit jours pour en prendre connaissance, le compléter et le signer.
C'est à ce moment-là que votre expression est libre (mais contingentée à 3000 caractères!). Vous pouvez apporter des précisions qui vous semblent être tues par l'évaluateur, exprimer votre ressenti par rapport à votre activité, au tableau synoptique et à l'appréciation générale.

Le visa hiérarchique et les recours
C'est le visa de l'autorité hiérarchique (en général les chefs de pôle) qui emporte évaluation définitive, après prise de connaissance du compte-rendu définitif et signature de l'agent.
Débute ici la période des recours :
- 15 jours francs maximum pour déposer un recours hiérarchique,
- un mois franc après la réponse suite au recours hiérarchique pour déposer un recours auprès de la CAP locale.

Vous ne pouvez déposer un recours auprès de la CAP locale que si vous avez déposé un recours hiérarchique.
Pour les questions de recours, vous pouvez prendre contact avec nos représentants FO-DGFiP 40 (liste en page 4 de ce journal) qui vous conseilleront, soutiendront et aideront dans la rédaction de votre courrier, des règles de transmission...

Les perles du management à la DGFiP

Pour bien se moquer d'une pratique, encore faut-il que j'en connaisse une définition.
Alors, j'ai attrapé mon ordinateur et ai tapé sur un moteur de recherche "management définition".
J'ai trouvé ça : le **management** est une discipline relativement récente qui se confond avec la gestion d'entreprise. Il a pour vocation la planification, l'organisation, la direction et le contrôle d'une organisation afin qu'elle atteigne ses objectifs.

Le chef de service adepte de la messagerie plutôt que de la marche...
C'est un chef qui envoie un mail à un agent pour lui demander d'amener un dossier dans son bureau, sachant que ce même agent est affecté à l'accueil du service. Le dossier était dans un placard, parfaitement accessible au chef. Ne pouvait-il pas se déplacer ?

Le directeur, Superman du département...
Lors d'une réunion d'accueil des nouveaux agents dans son département, le Directeur départemental a annoncé qu'en cas de problème que pouvait rencontrer un agent, il ne fallait pas attendre pour le contacter parce qu'il était plus fort que les syndicats.
Il était surtout très fort pour déplacer les agents selon ses envies !

Le chef de service qui vide la baignoire du bain... et le bébé avec
Dans un service de dépenses de l'État, un chef souhaitait vider la baignoire le plus vite possible. Comprenez, payer le plus vite possible. Sauf qu'un jour, en voulant faire l'économie d'une extraction pour supprimer des demandes, il a TOUT supprimé.

Le chef de service qui voulait qu'on l'aime
Dans un service, on n'est pas obligé d'apprécier son supérieur immédiat. Mais si ce supérieur demande à son agent, devant le chef de division : "Est-ce que vous m'aimez ?", deux attitudes sont possibles. L'honnêteté ou l'hypocrisie. L'agent a choisi l'honnêteté. Réponse : "Non". Silence

Le chef de service, roi de la communication... silencieuse
Nouvellement installé, ce chef de service avait promis de tenir au courant son équipe des changements, d'organiser des réunions régulièrement. Des paroles, des paroles... Aujourd'hui, même ses adjoints ne sont pas tenus informés. Heureusement qu'un bon réseau d'informateurs hors site existe !

Je remercie ces chefs de service, partout en France, pour les interrogations qu'ils ont suscitées et qui laissent les agents extrêmement dubitatifs.
Pour ce numéro spécial "Entretien professionnel", je me dis qu'il est heureux que leurs propres agents n'aient pas eu à les évaluer.

- Responsable cat. A: Jean-Philippe CAMPAGNE
DDFiP - Tél:05-58-46-61-00
jean-philippe.campagne@dgfip.finances.gouv.fr
- Responsable cat. B: François SOULEYREAU
SIP de Dax - Tél 05-58-56-63-45
francois.souleyreau@dgfip.finances.gouv.fr
- Responsable cat. C: Stéphane BARDUGONI
Trésorerie de Roquefort - Tél :05.58.45.88.19
stephane.bardugoni@dgfip.finances.gouv.fr

Indignez vous , contactez nous, Syndiquez-vous !
Section F.O.-DGFiP des LANDES
Christian NOIVES
UNION DEPARTEMENTALE FORCE OUVRIERE
97 place Caserne Bosquet BP 217
40004 MONT DE MARSAN CEDEX
Tél : 05 58 46 23 23 – 06 30 18 96 35

Je soutiens FO, j'adhère !

Nom : Prénom :
Grade : Echelon :
Date prise de rang :
Adresse administrative :
Adresse personnelle :
E-mail : Tél :

Retrouve toutes les dernières inFOs sur ton mobile :

- ❑ Je souhaite recevoir les informations de FO DGFIP par mail.