



Une des mesures de PPCR est l'instauration dans la Fonction Publique d'un cadencement unique d'avancement d'échelon, en attendant de trouver d'autres mesures de reconnaissance de la valeur professionnelle aux plus « méritants », car c'est bien cela l'objectif à atteindre ! Ce sont de nouvelles attaques contre le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers, ce sont de nouvelles régressions en termes de déroulement de carrière.

L'objectif est d'utiliser la reconnaissance de « la valeur professionnelle » :

- Pour revoir complètement la logique de l'avancement d'échelon, de grade et de corps en faisant la part belle à l'individualisation des carrières ;
- Pour instaurer la rémunération au mérite avec la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dès 2019 pour tous les agents de la DGFIP.

C'est la fin de l'avancement accéléré d'échelon au sein de chaque grade avec la suppression des réductions et majorations d'ancienneté.

Contre l'arbitraire et les dangers de l'entretien professionnel !

L'entretien professionnel s'inscrit aujourd'hui, dans le cadre d'un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables : même si les besoins en formation et les perspectives de carrière sont évoqués, l'agent ne sait plus vraiment sur quoi il est évalué. L'évaluation individuelle n'a plus de sens car elle se réalise sans lien avec le collectif de travail, les effectifs, les moyens, les évolutions et les objectifs du service, les difficultés rencontrées.

Contre un système de mise en concurrence des agents

Comment ne pas y voir l'outil de management indispensable pour évaluer les agents sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes, à la polyvalence, à la mobilité (ou la stabilité forcée « sauce » DGFIP). Pour les cadres, c'est un moyen de leur imposer la culture de la performance, de jauger leurs aptitudes à mettre en œuvre toutes les réformes voulues par l'Etat, et surtout de tester leur loyauté sans faille aux orientations.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels des agents qui ne leur permet pas d'apprécier leur situation et leur évolution dans le collectif de travail.

Boycotter l'entretien professionnel n'est pas une opposition individuelle à son chef de service notateur, mais bien une opposition dans un cadre collectif et unitaire à un système pernicieux et dégradé de la reconnaissance de la valeur professionnelle de chaque agent.

La CGT Finances Publiques appelle les personnels à décider, service par service, collectivement et dans l'unité, du boycott de l'entretien professionnel.

Public: [Luttes 2018](#)
[Entretien Professionnel 2018](#)

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

Leave this field blank
