



Bulletin national  
d'information des  
syndiqués de la CGT  
Finances Publiques

Le Lien



# Le Lien

N°5



## CAPN/CAPL

### Spécial Evaluation 2017

#### **TOUS ET TOUTES ENSEMBLE DECIDONS DE BOYCOTTER L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

L'année 2016 fut marquée par le passage en force du protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) rejeté par la majorité des organisations syndicales représentatives. PPCR conduit, entre autres, à de nouvelles régressions en termes de déroulement de carrière et de reconnaissance des qualifications. L'administration entend bien utiliser la reconnaissance de « la valeur professionnelle » pour revoir complètement la logique de l'avancement d'échelon et de grade, ainsi que les modalités de promotion de corps en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et des rémunérations avec la mise en place du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Une des mesures de PPCR est l'instauration dans la Fonction Publique d'un cadencement unique d'avancement d'échelon, prévue par l'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié et l'article 148 de la loi de finances pour 2016.

C'est la fin de l'avancement accéléré d'échelon au sein de chaque grade avec la suppression des réductions/majorations (R/M) d'ancienneté :

- Dès 2017 (gestion 2016) pour les personnels de catégorie B ;
- En 2018 (gestion 2017) pour toutes les catégories.

En conséquence, l'entretien professionnel (EP) est organisé en 2017, selon deux dispositifs différents. Et cette mesure aura en corolaire un impact direct sur les « conditions utiles » de sélection pour les Tableaux d'avancement (TA) et les Listes d'aptitude (LA).

Dans ce contexte, la CGT Finances Publiques appelle tous les agents, comme en 2016, à débattre et décider collectivement, service par service, du boycott de l'entretien professionnel qui n'est plus un outil de reconnaissance de l'implication et du savoir-faire de l'agent, mais devient le mètre-étalon de l'adhérence aux réformes et du savoir être.

**Ce Lien vous présente toutes les conséquences de ces mesures en 2017 et toutes les raisons du boycott de l'entretien professionnel.**

#### Sommaire :

Page 3 : Evaluation et entretien professionnel - Revendicatif CGT – Dispositifs différenciés en 2017 (gestion 2016) pour les B, pour les C et A ;

Page 3 : Incidences des nouvelles règles de gestion sur les TA et les LA ;

Page 4 : Outil d'aide au boycott de l'entretien

# Evaluation et entretien professionnel

La CGT Finances Publiques a toujours affirmé son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous les éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières. La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes.

La CGT s'est opposée au système d'évaluation mis en place par le décret de 2002 (abrogé par le nouveau décret 2010-888 du 28 juillet 2010) et revendique :

- 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 cette logique, la CGT est opposée à l'entretien professionnel qui n'a comme objectif que la mise en concurrence des agents entre-eux, cassant les solidarités et exacerbant les tensions générées par les suppressions et vacances d'emplois. L'entretien s'inscrit dans le cadre d'un dialogue de performance individuelle sur la base de résultats et d'objectifs non négociables, sur des données subjectives, et même si les besoins en formation et les perspectives de carrière sont évoqués, l'agent ne perçoit plus vraiment sur quoi il est évalué.

Et les nouvelles mesures, conséquences de PPCR, ne feront qu'aggraver cette logique destructrice.

## Déroulement de l'entretien professionnel 2017 (gestion 2016)

Il se déroulera selon les procédures habituelles mais avec deux dispositifs différents selon la catégorie :

- ✓ pour les agents de catégorie B, l'appréciation de la valeur professionnelle ne se traduira plus par l'attribution de réduction-majoration d'ancienneté. Ils seront attributaires de la valeur "référence" (REF) et aucune valorisation, pénalisation, mention d'encouragement ou d'alerte ne pourra leur être attribuée ;
- ✓ pour les agents des catégories A et C, l'appréciation de la valeur professionnelle pourra se traduire par l'attribution de réduction-majoration d'ancienneté (R1 ou R2).

Toutefois, les réductions - majorations d'ancienneté attribuées et non utilisées, à l'occasion d'un avancement d'échelon, avant le reclassement du 1er janvier 2017, resteront utilisables, selon les règles en vigueur, lors du prochain avancement d'échelon consécutif au reclassement du 1er janvier 2017.

## Déroulement de l'entretien professionnel 2018 (gestion 2017)

Il sera maintenu sans changement mais sans attribution possible de réduction-majoration d'ancienneté à l'ensemble des agents des catégories A, B et C.

## Incidences sur les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude

PPCR avec la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté conduit à prévoir un nouveau mécanisme de différenciation des agents pour l'établissement des TA au titre de 2018 et des LA au titre de 2019 et donc à modifier les règles de gestion : **le tableau synoptique et les appréciations littérales deviennent les critères essentiels pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent et pour exclure les agents de la sélection !**

**C'EST PLUS QUE JAMAIS L'ARBITRAIRE QUI TROUVE SA PLACE DANS  
L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE !**

### **Tableaux d'avancement de grade des catégories B et C, à compter de 2018**

Pour être inscrit sur un TA, les agents devront satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par leur statut particulier et remplir les conditions utiles suivantes :

- être en position d'activité à la date d'effet de la promotion ;
- avoir été **évalué** au moins une fois dans le grade de sélection ;
- avoir été **évalué** au moins une fois sur la période des 3 dernières années ;
- faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante, à savoir :
  - ne pas avoir fait l'objet, **dans le tableau synoptique des appréciations** figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel des trois dernières années **d'une cotation «insuffisant» sur l'une au moins des trois dernières années ;**
  - ne pas avoir fait l'objet, **dans les appréciations littérales** figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel des trois dernières années de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir ;
  - **ne pas avoir fait l'objet, postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié ;**
  - ne pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent ;
  - ne pas avoir fait l'objet d'une majoration d'ancienneté (M1 ou M2) ou d'une pénalisation (P1 ou P2) au cours des 3 années qui précèdent.

### **Liste d'aptitude de C en B et de B en A, au titre de 2019 :**

- **Intégration, dans le compte-rendu d'entretien professionnel, à partir de l'évaluation 2018 (gestion 2017), de l'avis du supérieur hiérarchique direct évaluateur sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur, selon l'échelle de valeur suivante :**
  - Valeur 1 : Aptitude non acquise. L'agent ne possède pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
  - Valeur 2 : Aptitude en cours d'acquisition. L'agent ne possède pas, à ce stade, la totalité des aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
  - Valeur 3 : Aptitude confirmée. L'agent possède les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
- **Utilisation du tableau synoptique** du compte-rendu d'entretien professionnel selon les modalités suivantes :
  - Prise en compte **du tableau synoptique** des 5 dernières années.
  - **Calcul d'une valeur chiffrée par année d'évaluation** (hors items relatifs aux fonctions d'encadrement), afin d'apprécier l'évolution de la manière de servir sur la période des 5 dernières années.
- Avis et classement du candidat par la Direction locale qui appréciera son aptitude à exercer dans le corps supérieur.
- Pour la liste d'aptitude de C en B, **un engagement de mobilité sera demandé à l'agent lors du dépôt de sa candidature**, à l'instar de la liste d'aptitude de B en A.

**EN BOYCOTTANT L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL,  
CHOISISSEZ DE SORTIR DE CE DISPOSITIF SUBJECTIF ET DANGEREUX !**

## Mode d'emploi : boycott de l'entretien professionnel

La CGT Finances publiques appelle tous les agents à se réunir pour décider, dans chaque collectif de travail, du boycott de l'entretien professionnel 2017, afin de lutter contre les dérives et les évolutions inacceptables des règles de gestion décidées par la DGFIP.

**La CGT rappelle que l'entretien professionnel n'est pas obligatoire pour l'agent (confère la procédure p.59 de l'instruction du 5/01/2017 sur notre site).**

☞ L'évaluateur à l'obligation de proposer un entretien, par écrit (par mail,..) précisant la date et l'heure ;

☞ Si l'agent ne se présente pas au rendez-vous, le chef de service doit lui adresser une note écrite (par mail,..) pour constater l'absence et lui fixer un autre rendez-vous, **sauf s'il a exprimé par écrit son refus de principe de participer à l'entretien.**

**L'agent peut donc dès la 1<sup>ère</sup> proposition de date pour l'entretien, envoyer un courrier en utilisant le modèle ci-joint qui permet de bien montrer la dimension collective de l'action :**

« Je vous informe de mon refus de participer à l'entretien professionnel individuel que vous m'avez proposé concernant l'année de gestion 2016.  
L'entretien n'ayant aucun caractère obligatoire pour l'agent, il est de mon droit de ne pas y participer.  
Je refuse de rentrer dans une logique de mise en compétition des agents, de casser les notions de solidarité, d'entraide et de coopération entre eux.  
Au même titre que mes collègues, je tiens à défendre l'ensemble des missions de notre administration. Cette démarche n'est pas destinée à s'opposer à vous, qui subissez également ce système pernicieux.  
Elle s'inscrit dans un mouvement collectif d'opposition ».

☞ S'il reçoit malgré tout une 2<sup>ème</sup> convocation (non obligatoire) il peut utiliser le même modèle de courrier ou ne rien faire.



**Attention ! L'action de boycott ne prive en aucune façon l'agent, bien au contraire, de contester l'évaluation via le recours hiérarchique puis le recours en CAPL puis en CAPN.**

La CGT appelle donc à rester très vigilant sur le contenu du compte-rendu de l'entretien professionnel qui sera fait dans tous les cas (boycott ou non).

Un MAG complet Spécial Evaluation sera bientôt mis à disposition des militants et élu.es des personnels.

