

ENTRETIEN PROFESSIONNEL + PPCR

+ SELECTION POUR LES TABLEAUX D'AVANCEMENT

= LE DEROULEMENT DE CARRIERE REMIS EN CAUSE !

Pour faire passer la potion amère de la fin des réductions d'ancienneté pour changer d'échelon et exonérer de leur responsabilité les organisations syndicales signataires du PPCR, l'administration use d'un grossier subterfuge en faisant référence à la loi de 1984- 16, plus précisément son article 57.

Sauf que si cet article existe bel et bien depuis 33 ans, c'est le protocole PPCR et son intégration dans la loi 2015-1785 qui instaure une cadence unique d'avancement.

Les syndicats qui ont siégé au groupe de travail national de décembre 2016 (rassurez-vous la CGT n'y était pas !) ont trouvé l'appui de l'administration pour les affranchir de leurs responsabilités !

C'est pas beau ça ?! Rien n'est refusé par l'administration à ceux qui accompagnent la régression sociale. Pour preuve ci-dessous l'extrait du projet d'instruction pour les agents et les contrôleurs, caviardé pour faire plaisir aux partisans du PPCR lors du GT du 6/12/2016 et dégager ainsi leurs responsabilités.

FICHE N°2
L'ETABLISSEMENT DES TABLEAUX
D'AVANCEMENT DE GRADE DANS LES
CATÉGORIES B ET C AU TITRE DES ANNÉES 2018
ET SUIVANTES

I - RAPPEL DU CONTEXTE

~~La mise en place du protocole PPCR conduit à instaurer un cadencement unique d'avancement d'échelon, conformément aux dispositions de l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 portant loi de finances pour 2016 instaure un cadencement unique d'avancement d'échelon entraînant la suppression et donc à supprimer de l'attribution des réductions - majorations d'ancienneté (RM) aux agents de catégorie B lors de l'entretien professionnel 2017 (portant sur la gestion 2016) et aux agents des catégories A et C lors de l'entretien professionnel 2018 (portant sur la gestion 2017).~~

Au-delà des conséquences sur l'avancement d'échelon, l'entretien professionnel, via notamment l'attribution des RMVP (réductions /majorations/ valorisations / pénalisations), est pris en compte dans les travaux de sélection pour l'établissement des tableaux d'avancement (TA) de grade dans les catégories B et C et des listes d'aptitude (LA de C en B et de B en A).

En conséquence, se pose le problème de la traduction de la valeur professionnelle des agents, sous un format exploitable informatiquement, utilisable dans les travaux de sélection pour les TA et LA.

~~A cet égard, la mise en place du PPCR à la DGFIP est l'occasion A cette occasion, de revoir les critères de sélection des agents pour l'établissement des promotions au choix, notamment ceux relatifs aux TA, sont revus. En effet, les critères actuels utilisés pour l'établissement des TA, définis dans le cadre de l'harmonisation des règles de gestion consécutives à la fusion des deux anciennes directions, ne permettent pas la juste prise en compte de la valeur professionnelle des agents dans un contexte de diminution régulière des possibilités de promotions.~~

~~Dans ces conditions, l'aménagement du dispositif de l'entretien professionnel dans le cadre des conséquences du PPCR conduit à proposer conjointement la révision des règles de gestion relatives aux sélections au choix, par TA ou LA.~~

ZOOM sur les tableaux d'avancement.

Jusqu'alors, un agent ou un contrôleur terminait sa carrière au 3ème et dernier grade de sa catégorie. Un agent Aafip parvenait au grade d'AAPfip de 1ère classe et un C2 au grade de CP.

Non seulement PPCR ralentit le déroulement de carrière mais l'accès au 3ème grade devient une liste d'aptitude sélective.

Économies budgétaires garanties !

C'est une véritable arnaque et comme le disent les sénateurs, « une cure de jouvence » pour le GVT, le glissement-vieillesse-technicité.J

CQFD ! Ces dispositions sont bien la conséquence directe du protocole PPCR que la CGT a dénoncé et continue de combattre. La réduction d'ancienneté d'échelon, qui était un petit plus en pouvoir d'achat sur le salaire ou permettait d'accéder à l'échelon supérieur avant sa retraite... Pour l'instant, c'est fini.

[Enfin, cela ressortira plus tard de manière discrétionnaire et donc arbitraire pour une minorité d'agents si le Rifseep est appliqué à la DGFIP. C'est pour cela que la DG a conservé sur l'application Eden-rh l'onglet des réductions (bonifications). Il pourra servir plus tard pour « sélectionner » les agents lors des changements de grades (et empêcher ainsi une majorité d'agents d'accéder au 3ème grade d'agent ou de contrôleur) ou servir de carottes pour la mobilité forcée !]

L'instruction 2017, transpose cette modification, la durée moyenne du temps passé dans l'échelon étant remplacée par la durée du temps passé dans l'échelon. L'instauration d'une durée fixe entraîne de fait la suppression de l'attribution des réductions – majorations d'ancienneté dans le cadre de l'entretien professionnel.

Cette suppression concerne dans un premier temps les agents de catégorie B (entretien professionnel 2017 portant sur la gestion 2016), puis s'appliquera ensuite à toutes les catégories (entretien professionnel 2018 portant sur la gestion 2017). Les réductions-majorations d'ancienneté ne peuvent plus être attribuées aux agents de catégorie B à compter de l'évaluation 2017 (gestion 2016) et aux agents de toutes les catégories A, B et C à compter de l'évaluation 2018 (gestion 2017).

En conséquence, il y aura, en 2017, deux dispositifs différents selon la catégorie d'agents concernée :

4 Pour les agents de catégorie B, un entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 sans attribution possible de réductions d'ancienneté ou de valorisations pour les échelons terminaux. En pratique, ces agents seront obligatoirement attributaires de la mention Référence (valeur REF). Il n'y aura pas de dotations de capital mois (DKM) pour les agents de catégorie B en 2017. Ces agents seront regroupés, par corps, dans **l'ancienne DKM des échelons terminaux** liste d'évaluation comprenant tous les échelons. Les agents de catégorie B ne peuvent pas être attributaires de mention d'encouragement ou d'alerte en 2017 (gestion 2016).

4 Pour les agents des catégories A et C, un entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 avec attribution possible de réductions-majorations d'ancienneté, dans les conditions prévues par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 et de l'arrêté du 20 décembre 2012.

Du fait de la création du 10^e échelon dans la nouvelle échelle C3 de la catégorie C (AAP1 et ATP1) au 1er janvier 2017, il n'y aura pas de réductions d'ancienneté neutralisées.

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.

En 2018, l'entretien professionnel, portant sur la gestion 2017, sera organisé sans attribution possible de réductions – majorations d'ancienneté pour toutes les catégories d'agents.

LE TABLEAU SYNOPTIQUE :

« ÉLÉMENT CENTRAL DE LA VALEUR » DE L'AGENT

Les modalités d'établissement de l'ordre de mérite et les modalités de sélection des agents à inscrire sur le Tableau d'Avancement 2018 (changements de grades dans la même catégorie) et suivants et pour l'établissement des listes d'aptitude 2019 et suivantes seront revues du fait de la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté.

La direction générale a décidé unilatéralement 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.

Ainsi, le tableau synoptique des appréciations des 3 dernières années sera 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 « insuffisante » au titre de l'une au moins de 3 dernières années seront exclus 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 appréciations des 5 dernières années sera un des éléments pris en compte dans l'aide à la sélection, les cotations du tableau étant converties en valeur chiffrée annuelle. L'examen du dossier restera prépondérant pour apprécier la valeur professionnelle du candidat et son aptitude à exercer dans le corps supérieur.

Commentaire CGT : Voilà le tableau synoptique « synthétisé » transformé en outil de sélection, de tri !

L'ENTRETIEN INDIVIDUEL N'EST PAS OBLIGATOIRE !

Il ne faut pas confondre la procédure « d'entretien professionnel » et « l'entretien individuel » qui n'en est qu'une phase.

Le chef de service est dans l'obligation d'inviter les agents à un « entretien individuel » dans le cadre de la procédure « d'entretien professionnel ». **L'agent peut refuser d'y participer.**

Les textes prévoient ce refus, la dernière note d'application renforce même les modalités en cas de refus.

L'absence (ou le refus) est notée dans le compte rendu.

Ce boycott peut être collectif, c'est mieux, ou bien individuel. Une information préalable par le syndicat sera faite en direction des chefs de service, cette action n'étant pas dirigée contre les « évaluateurs », mais bien contre le système. L'absence (ou le refus) est notée dans le compte rendu.

LE COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (CREP)

Ce n'est pas le compte rendu de l'entretien avec le chef de service mais celui de l'ensemble de la procédure.

Il y figure les objectifs, les fonctions exercées, l'historique des réductions/majorations et la proposition de l'année (REF pour les contrôleurs), le profil croix, l'appréciation générale...

Le compte rendu doit être lu avec attention. **N'hésitez pas à faire appel aux élus CGT ! Notre expérience et nos conseils sont toujours « précieux » !**

LE RECOURS : TROIS PALIERS A FRANCHIR

1. Auprès de l'**autorité hiérarchique** (la direction). **Cette phase est obligatoire pour saisir la CAPL.**

2. Auprès de la **CAP Locale**, qui est le «vrai» niveau d'appel. L'agent pourra ensuite faire appel au niveau de la CAP nationale si nécessaire.

3. Auprès de la **CAP Nationale** au cas où l'agent n'obtient pas satisfaction lors de la CAP locale

L'introduction du 1er niveau n'apporte aucun droit de plus.

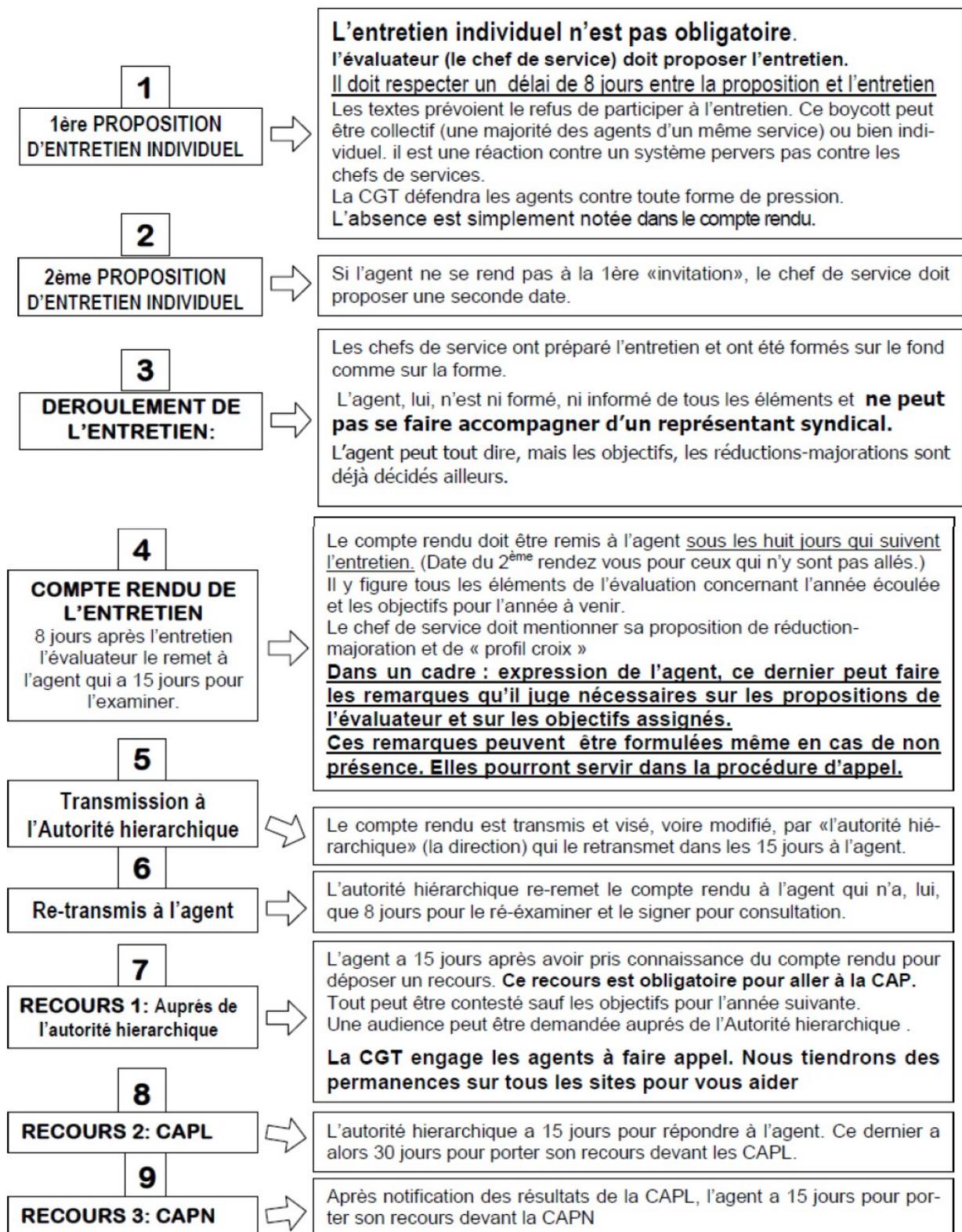
Il complexifie la procédure. Il s'agit en fait de dissuader les agents de faire appel. A ce stade l'agent peut demander audience auprès de l'autorité hiérarchique et être accompagné par un représentant syndical.

La phase d'appel est la seule qui permette une vraie expression de l'agent, elle doit donc être très largement utilisée.

Dans cette phase l'agent reprend la main et est accompagné par ses représentants syndicaux.

La CGT en fait donc la phase principale de la procédure.

Chronologie des phases de l'entretien professionnel



Qui vous soutient ? Qui vous défend ? Vous aussi, soutenez la CGT Finances publiques 13 ! Adhérez !