



L'entretien professionnel !

ou comment stigmatiser un peu plus, les 30% d'agents non reconnus méritants !

Traditionnellement la campagne d'entretien professionnel cumulait déjà un certain nombre de défauts dont notamment le contingentement des réductions d'ancienneté.

Un système qui était loin d'être dénué d'hypocrisie puisque les réductions d'ancienneté se décidaient bien avant l'entretien professionnel proprement dit : lors d'une réunion directionnelle dite d'harmonisation.

Mais pour cette année 2016, le protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunération) pourtant rejeté par la majorité des organisations syndicales de la fonction publiques a été intégré à la loi de finances 2016.

Conséquences : la logique de l'avancement d'échelon, de grade et de corps est totalement revue en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et des rémunérations et en harmonisant les taux de promotions entre les trois versants de la fonction publique (Etat, Hospitalière, Territoriale) .

En clair, c'est la FIN DES AVANCEMENTS ACCELERES D'ECHELON au sein de chaque grade.

A la DGFIP, ces dispositions s'appliqueront dès 2016 pour la catégorie B et les géomètres, en 2017 pour les autres. Comble du mépris, à ce jour la DGFIP se garde bien de faire la clarté sur les modifications qui vont impacter le déroulement de carrière des agents de catégorie B en 2016.

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, comme elle l'a indiqué lors d'un groupe de travail, envisagerait bien de remettre l'avancement accéléré au goût du jour mais dans une logique des plus élitistes avec un entretien triennal (1/3 des agents seraient donc évalués chaque année) et **des réductions de 8 mois pourraient uniquement être attribuées à une ELITE représentant 25 % de celles et ceux appelés à subir l'entretien annuel.**

La logique gouvernementale vise donc bien à utiliser la reconnaissance de la « valeur professionnelle » pour revoir complètement la logique de l'avancement (d'échelon, de grade et de corps), de même que l'attribution du régime indemnitaire en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et à la rémunération au mérite (en généralisant en 2017 le RIFSEEP -Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel -).

Une logique qui accentuera la mise en concurrence des agents, cassant les solidarités et exacerbant les tensions générées par les suppressions et vacances d'emploi.

Nous nous opposons à cette dérive inacceptable.

NOUS APPELONS TOUS LES AGENTS à lutter contre cette évolution du rôle de l'entretien d'évaluation, en le boycottant dès cette année.

BOYCOTT de l'Entretien Professionnel

Nous rappelons que l'entretien professionnel n'est pas obligatoire pour l'agent. (Cf. *instruction du 7 janvier 2016 qui prévoit expressément le refus de l'entretien et qui envisage même dans cette hypothèse que la procédure se poursuive normalement, page 59/110*).

Il n'y a donc aucune obligation pour les agents à participer à l'entretien et l'absence ne peut leur être reprochée.

Aucune pression ne doit être exercée sur les agents pour les contraindre à participer à l'entretien professionnel.

L'action de boycott, ne vous prive en aucune façon, bien au contraire, de contester votre évaluation via le recours hiérarchique puis le recours en CAPL puis en CAPN.

BOYCOTTER ? C'EST TOUT SIMPLE

Lorsque votre chef de service va vous convoquer par mail (procédure obligatoire), en retour vous lui répondez que vous ne participerez pas à l'entretien professionnel.

Vous pouvez, pour argumenter, utiliser le modèle suivant qui permet de bien montrer la dimension collective de l'action :

Exemple de texte de boycott de l'entretien :

*« Je vous informe de mon refus de participer à l'entretien professionnel individuel que vous m'avez proposé concernant l'année de gestion 2015.
L'entretien n'ayant aucun caractère obligatoire pour l'agent, il est de mon droit de ne pas assister à celui-ci.
Cet entretien a pour seul objectif de remettre en cause les garanties collectives des personnels, d'accentuer les phénomènes d'individualisation et d'introduire la rémunération au mérite.
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. »*

Il va vous convoquer une 2ème fois (procédure obligatoire), vous avez la possibilité de reprendre le même message ou de vous en dispenser.

Cependant, il convient de rester vigilants sur le contenu du *compte rendu d'entretien*.

N'hésitez pas à contacter un militant de la CGT Finances Publiques pour vous aider dans ce parcours.