



L'entretien professionnel !

Année de transition avant transposition de la mise en place de PPCR !

L'instruction sur l'entretien d'évaluation 2017 transpose la mise en place de PPCR. Cette année est la dernière de l'entretien professionnelle tel que nous le connaissons depuis 2013. Dès cette année, pour les agents de catégories B et dès l'an prochain pour les agents de catégories A et C, il n'y a plus de prise en compte de réduction/majoration dans l'avancement d'échelon.

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

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).

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.

L'entretien

A la DGFIP, la participation à l'entretien n'est pas obligatoire !

Tous les agents ayant accompli pendant l'année de gestion des services d'une durée de 180 jours font l'objet d'un entretien professionnel et peuvent être attributaires de réductions / majorations d'ancienneté. Les autres agents (inspecteurs stagiaires, contrôleurs et agents arrivés le 1^{er} septembre 2016) font l'objet d'un entretien professionnel sur la partie prospective de l'entretien.

L'entretien professionnel est annuel. Celui de l'année N porte sur l'année N-1. Ainsi les entretiens 2017 porteront sur l'année de gestion 2016. Il est conduit par le chef de service évaluateur ou son adjoint. Il est

à noter que si le chef de service a l'obligation de proposer un entretien, l'agent peut choisir de décliner « l'invitation ». Un agent qui refuse l'entretien, se positionne contre la logique d'un système, et non contre son évaluateur, qui lui est contraint à l'exercice par des mécanismes pernicieux (quotas, individualisation des tâches,...)

L'entretien professionnel porte sur les points suivants : Fonctions exercées ; Résultats professionnels ; Fixation des objectifs pour l'année à venir ; Les acquis de l'expérience professionnelle ; Les besoins de formation ; Perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité fonctionnelle ; Autres points abordés à l'initiative de l'évaluateur ou de l'agent ; Appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir ; Propositions d'attribution des réductions – majorations.

Le tableau synoptique

Chaque critère de la valeur professionnelle est décliné en plusieurs niveaux d'appréciation qui vont de l'insuffisant à excellent comme indiqué ci-après :

- ◆ **Insuffisant** : Niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant.
- ◆ **Moyen** : Niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité
- ◆ **Bon** : Niveau satisfaisant des qualités évaluées
- ◆ **Très bon** : Niveau de prestations particulièrement apprécié
- ◆ **Excellent** : Niveau remarquable. Doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires.

La signature atteste que l'agent a pris connaissance du compte rendu mais ne vaut pas approbation.

L'année prochaine, le tableau synoptique deviendra l'« **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, B en A et A en IDIV CN), 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 !

Les recours

Les recours sont les outils dont dispose chaque agent pour obtenir une amélioration des appréciations tant littérales que synoptiques, portées, à l'issue de l'entretien d'évaluation professionnel (établies par le profil croix) par le chef de service. Ce recours peut également aboutir à la saisine de la CAPL du grade concerné.

Le dispositif d'évaluation professionnelle que vous connaissez est en vigueur depuis 2013. Il a mis en place trois paliers de recours ou d'appel.

Le premier d'entre eux est constitué du recours hiérarchique à effectuer auprès de l'AFIPA, autorité hiérarchique immédiatement supérieure au chef de service direct. Si le chef de service direct est un AFIPA, le recours se fait auprès de l'AFIP.

Ce premier niveau a été institué avec l'objectif de réduire les recours en commission d'aptitude paritaire locale, (CAPL). A noter que pour que le dossier d'appel soit évoqué en CAPL (2ème niveau) et en CAPN (3ème niveau), le recours hiérarchique est obligatoire.

Dans la pratique, parmi les trois niveaux l'introduction du recours hiérarchique n'apporte pas de droit supplémentaire. Elle ne permet qu'occasionnellement d'obtenir des améliorations de l'appréciation littérale et du profil croix.

La saisine de l'autorité hiérarchique se fait sur papier libre. La possibilité d'un entretien direct avec l'autorité hiérarchique a été instituée pour les agents qui souhaitent débattre avec cette dernière. Cette disposition n'est pas obligatoire. L'agent peut en outre être accompagné d'un représentant syndical.

La chronologie des différentes étapes et des délais imposés sont reproduits ci-dessous.

À chacun de faire en fonction de ses impératifs. Mais quoi qu'il en soit, il est toujours utile de prendre l'attache des représentants élus et des militants syndicaux.

À compter de la notification faite à l'agent de son compte rendu professionnel (dans les 8 jours maximum qui suivent l'entretien), ce dernier dispose d'un délai de 15 jours pour procéder au **recours hiérarchique qui doit obligatoirement être formulé avant toute saisine de la CAP**. L'autorité hiérarchique dispose en gestion de 15 jours pour viser le compte rendu qu'elle peut compléter d'observations. Le recours hiérarchique n'implique pas automatiquement un rendez-vous avec l'autorité hiérarchique.

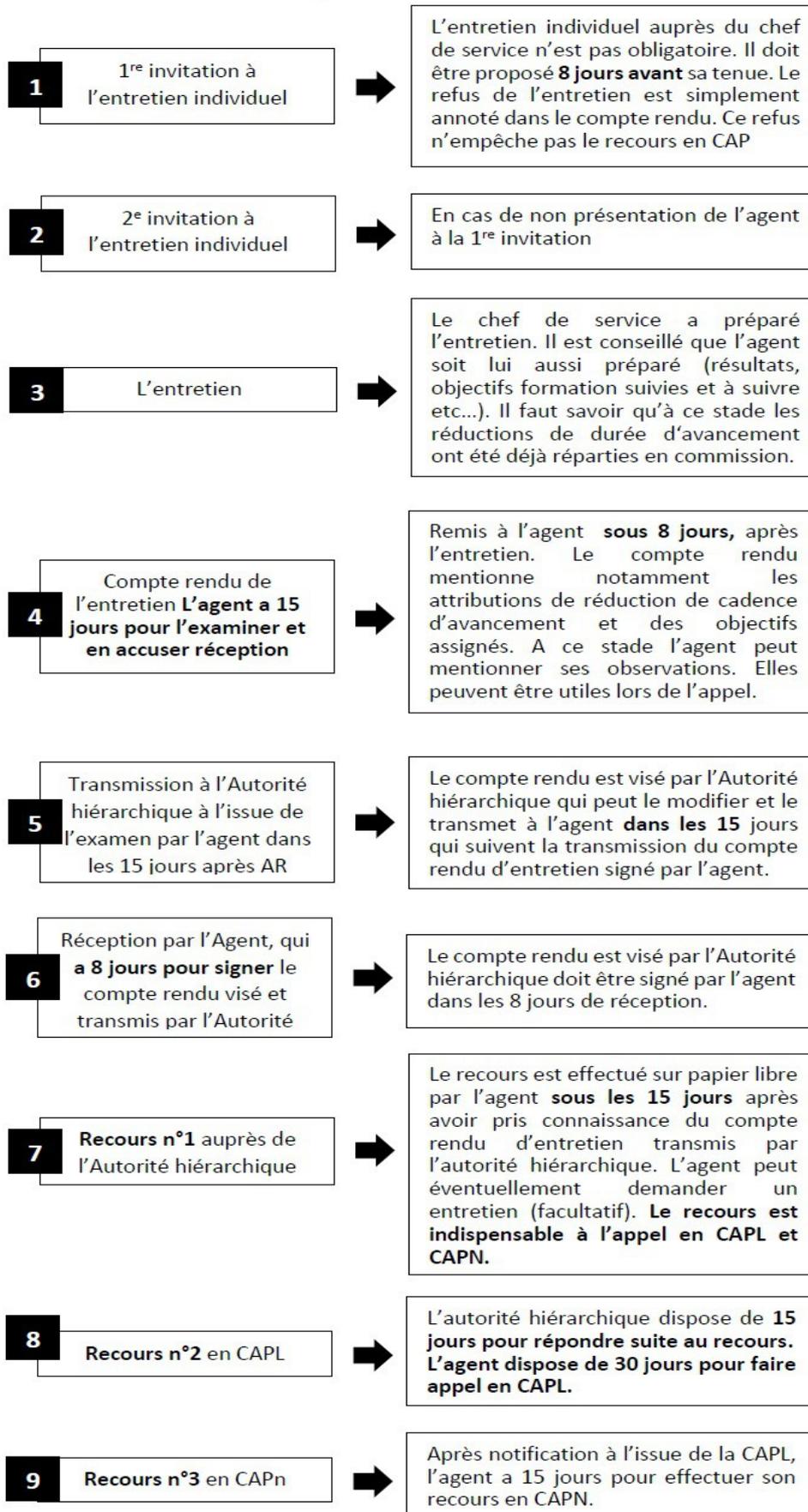
Dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique à l'agent (date de signature ans EDEN-RH ou d'accusé de réception par l'agent), l'agent peut saisir la CAPL. La demande doit être saisie sur le formulaire 100-SD et tous les points contestés doivent être motivés. Les agents ne peuvent se représenter seul, ils doivent être représentés par une des organisations syndicales élues en CAPL. **Les militants de la CGT Finances Publiques se tiennent à disposition pour accompagner l'agent.**

Pour les A, B et C administratifs : la compétence est locale et il peut y avoir un 2ème recours national. Il est rappelé que le délai de recours national de 15 jours est pratique, le délai légal reste de 2 mois.

N'hésitez pas à venir nous rencontrer pour qu'ensemble nous voyons si votre entretien professionnel, votre CREP et votre notation ont besoin d'être revus en appel.

Faire appel, ce n'est pas contre votre chef de service, mais contre ce système que la CGT Finances Publiques de la DIRCOFI dénonce à chaque CTL « bilan de l'entretien professionnel ».

Chronologie des différentes phases de l'entretien professionnel



L'année prochaine

Le gouvernement souhaite utiliser la reconnaissance de la « valeur professionnelle » pour revoir complètement la logique de l'avancement (d'échelon, de grade et de corps) – cf tableau synoptique -, et de l'attribution du régime indemnitaire en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et à la rémunération au mérite.

Le protocole PPCR présente de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers, l'avancement dans la carrière et le régime indemnitaire.

L'individualisation de la carrière

Le gouvernement estime que les dispositifs existants bénéficient à trop d'agents, dénaturant ainsi le sens même d'une reconnaissance. L'objectif est de revoir les conditions d'avancement (d'échelon, de grade, de corps) en faisant la part belle à l'individualisation des carrières avec un système de bonification qui bénéficierait au plus « méritants ».

Le RIFSEEP = rémunération au « profil »

Même si le protocole ne le nomme pas, l'outil de la modulation du régime indemnitaire est bien le RIFSEEP (Régime indemnitaire des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel). Il instaure une remise en cause profonde du système de rémunération avec :

– **Une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (IFSE)** s'appuyant sur plusieurs critères, dont notamment « la technicité, l'expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ».

– **Un complément indemnitaire annuel (CIA)** qui « tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir ». Celui-ci est complètement lié aux résultats et à l'implication dans les projets de l'administration. Surtout, comme pour les réductions d'ancienneté, il obéit à une logique « d'enveloppe fermée » et de répartition par quotas.

Autrement dit, ce complément indemnitaire ne sera pas destiné à tout le monde, et surtout pas dans les mêmes proportions pour ses heureux bénéficiaires. C'est la modulation du régime indemnitaire !

Mais alors que tous, prédisait que la DGFIP serait hors de ce cadre, un arrêté du 27/12/2016 publié le 29/12/2016, a acté que le RIFSEEP s'appliquera dès le 01/01/2019. La Direction Générale se garde bien de faire la clarté sur les modifications qui vont impacter le déroulement de carrière des agents.

Des discussions sont toujours en cours afin de définir les modalités. Nous vous tiendrons informé de la suite des événements.

La CGT finances publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Elle revendique une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale. Les différents systèmes mis en place jusqu'à présent n'ont jamais répondu à ces attentes. Pire, *l'introduction du 1er niveau supplémentaire complexifie la procédure. Il s'agit soit de dissuader les agents de faire appel, soit de stopper l'appel. Il s'agit d'un détournement des représentants élus par 85% des personnels dans les CAP et d'une atteinte aux fondements de la représentativité.*

La CGT finances publiques réaffirme son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

La CGT à la DIRCOFI, c'est un syndicat de terrain SUR le terrain !