

La « valeur professionnelle » ne sera plus prise en compte par des réductions de durée dans les échelons, mais directement sur les primes ! Et cela pour faire des économies sur le dos des fonctionnaires !

Le gouvernement cherche à réduire le coût de fonctionnement de l'État. Les suppressions d'emplois et la remise en cause des régimes indemnitaires des fonctionnaires sont les principaux leviers de cette recherche d'économies ; la réforme territoriale en est un autre. C'est donc la poursuite des politiques d'austérité, la remise en cause des droits et garanties des fonctionnaires et à terme la remise en cause des statuts particuliers.

Outre la loi mobilité de 2008 jamais abrogée (et pour cause), le gouvernement a créé deux outils lui permettant de casser ce qu'il considère comme des blocages dans les différents ministères de la Fonction publique : le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) et le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) pour « harmoniser » les trois versants de la Fonction publique, mettre en œuvre la réforme territoriale immédiatement et créer un « véritable marché de l'emploi public ».

Dans ce contexte la CGT FiP a estimé qu'il fallait inscrire dans le processus d'action l'appel au boycott de l'entretien professionnel en riposte au rôle essentiel que va jouer l'évaluation dans la carrière et la rémunération des personnels.

Nous proposons également dans ces lignes un texte de boycott de l'entretien, pour l'inscrire dans une action revendicative collective.

Nous proposons enfin tous les moyens de recours à notre disposition (recours en CAPL et CAPN, voire Tribunaux administratifs), notamment pour les B, puisque les effets de PPCR rendent les éventuelles réductions d'ancienneté de l'évaluation 2016 totalement inopérantes.

L'entretien professionnel, l'outil du RIFSEEP et de PPCR



Dans ce contexte, les carrières devront être individualisées au maximum et les agents constamment mis en concurrence. L'entretien individuel d'évaluation va alors prendre un poids non négligeable, cassant les solidarités et exacerbant les tensions entre les personnels. Il est donc indispensable d'amorcer collectivement une riposte.

Comment aborder le rôle de l'entretien professionnel, dans le contexte RIFSEEP et PPCR, sans y voir l'outil de management indispensable pour évaluer les agents sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes en cours et à accepter la polyvalence et la mobilité (ou la stabilité forcée quand cela arrange la DGFIP) ?

Pour les cadres, c'est un moyen de leur imposer la culture de la performance, de jauger leurs aptitudes à mettre en œuvre la réforme de l'Etat, et surtout de tester leur loyauté sans faille aux orientations.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle 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.

L'entretien professionnel s'inscrit aujourd'hui comme un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables ; même si les besoins en formation et en perspective 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 réflexion sur le collectif de travail, les effectifs, les moyens, les évolutions et les objectifs du service, les difficultés rencontrées.

Dans ce contexte nouveau, l'entretien professionnel devient encore plus l'outil de l'individualisation du salaire et de la carrière au mérite, de la remise en cause des droits et garanties collectives et individuelles. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques appelle tous les agents à débattre collectivement pour inscrire le boycott de l'entretien professionnel dans le processus d'action engagé à la DGFIP.

**Pour en discuter une HMI est organisée le
vendredi 12 février à 14 heures en salle 003/004
Venez nombreux**



Pour rappel, le protocole PPCR n'a pas été signé par la moitié des organisations syndicales (dont la CGT), le gouvernement passe donc en force et impose PPCR !

L'objectif du gouvernement est d'aligner les carrières, les grilles de rémunérations et les parcours professionnels dans toute la Fonction publique. Le but est de faciliter les passerelles entre ministères et entre versants au plan régional, tout en conférant des pouvoirs accrus aux préfets. Pour cela, le préalable est de détruire les règles de gestion élaborées dans les administrations, facteurs de blocage à la mobilité. **C'est ce que la DGFIP a entamé avec le recul du droit à mutation et des règles d'affectation en 2016.**

Le 17/12/2015, l'Administration a amené un éclairage sur deux enjeux de mise en œuvre de PPCR : **la reconnaissance de la « valeur professionnelle » et la revalorisation indiciaire avec l'intégration d'une part de primes dans le traitement.**

Ce dispositif, dans ces deux aspects, entrera en vigueur en 2016 : pour les personnels de catégorie B (à la DGFIP sont donc concernés les contrôleurs et géomètres cadastrés) et certains personnels de catégorie A (paramédical et social uniquement) et en 2017 : pour les autres catégories de personnels C et A.

Si le dispositif de revalorisation indiciaire avec intégration des primes avance de façon claire, les modalités de mise en œuvre de la reconnaissance de la valeur professionnelle sont pour le moins ambiguës et non finalisées. Toutefois sur ce dernier point, des décisions sont mises en œuvre dès 2016 pour la catégorie B.

I – Reconnaissance de la « valeur professionnelle »

Il s'agit de revoir la logique de l'avancement d'échelon, de grade et de corps en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et des rémunérations et en harmonisant les taux de promotions entre les administrations.

Rappelons au passage que PPCR rallonge les durées dans les échelons, supprime certains échelons (les derniers) et augmente sensiblement la durée de la carrière (en moyenne 1,5 an de plus pour atteindre le dernier échelon du grade, avec des conséquences parfois non négligeables pour les agents qui vont ainsi « redescendre » d'un échelon ! (cf. les nouvelles grilles sur notre site)

En attendant de faire sauter le verrou du Statut, pour avancer sur la réforme de l'Etat et engager les transferts d'emplois grâce à la loi mobilité, le Gouvernement souhaite rendre les PPCR irréversibles.

L'Administration a annoncé qu'à chaque temps de la carrière pouvait correspondre un mode de reconnaissance de la valeur professionnelle :

- **l'indemnitaire pour le court terme ;**
- **la durée d'échelon raccourcie pour le moyen terme ; selon lui, un système se substituant aux réductions annuelles ne doit ni aboutir à distribuer 2 mois pour tous ni opposer les agents entre eux.**
- **le passage de grade pour le long terme.**

A - Les modalités d'avancement d'échelon :

L'intégration de dispositions du protocole minoritaire PPCR à la loi de finances 2016 entérine la fin de l'avancement d'échelon accéléré.

Les notions d'ancienneté réduite et d'ancienneté minimale sont supprimées du Statut des fonctionnaires. Les durées moyennes des décrets statutaires sont désormais sans objet et les avancements d'échelon se font selon un cadencement unique.

À ce jour, la DGFIP n'a pas encore pris en compte ces nouveautés et a sorti l'instruction sur l'évaluation afin de lancer la campagne des entretiens professionnels sans tenir compte de la modification apportée.

C'est inadmissible de ne pas encore pouvoir informer correctement les agents de leur sort !

L'avancement d'échelon s'opèrera, par défaut, selon le seul critère de l'ancienneté ;

- En 2016 (au plus tard le 1^{er} juillet) pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B (contrôleurs et géomètres à la DGFIP) et de catégorie A à caractère paramédical et social ;
- En 2017 pour les autres corps et cadres d'emplois (catégories C et A à la DGFIP).

Les évaluateurs se retrouvant quant à eux dans une situation pour le moins inacceptable puisque devant engager des entretiens dont l'issue en termes d'avancement serait en suspens et susceptible d'être remise en cause (**les B ne doivent plus avoir de bonifications dès cette année**).

- **Aucun autre système de réduction d'ancienneté n'est présenté :**

À l'évidence, le ministère du Budget n'est pas pressé de trouver un autre système se substituant aux réductions d'ancienneté annuelles, qui représentent autour de 400 millions d'euros de dépenses annuelles dans les trois versants de la Fonction publique (100 millions dans celle de l'État). Une extension aux trois versants d'une réduction moyenne d'un mois par an, comme dans la Fonction publique de l'État, représenterait aux alentours de 250 millions de dépenses annuelles.

Surtout, les réductions d'ancienneté étant acquises une fois pour toutes, l'économie budgétaire générée se cumule année après année : 250 millions la 1^{ère} année, 500 millions la 2^{ème}, un milliard la quatrième.

- **Reconnaissance de la valeur professionnelle :**

Toutefois, le PLF prévoit la possibilité d'introduire par décret en Conseil d'Etat un nouveau dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon, à condition qu'il soit contingenté.

Il reposerait sur un principe de reconnaissance comparée et différenciée de la valeur professionnelle, mis en œuvre de façon identique et transparente dans chacun des trois versants de la fonction publique.

Les réflexions sont donc encore en cours sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

B - Les autres leviers de reconnaissance

L'intérêt de différencier la progression de la carrière des agents au regard de leur valeur professionnelle serait, pour l'administration :

- *Un facteur de motivation des agents à servir l'intérêt général, à tous les niveaux de la hiérarchie ;*
- *Un facteur de reconnaissance dont font preuve les agents pour rendre un service aux usagers.*

Les conditions de mise en œuvre :

1. **Construction d'indicateurs de la mesure de la valeur professionnelle individuelle adaptés aux spécificités des missions de service public et à la reconnaissance du rôle essentiel des collectifs de travail ;**
2. **Analyse et prévention des dysfonctionnements qui ont pu résulter de la transposition de modes de management inspirés du secteur privé.**

En l'absence d'outil de reconnaissance de la valeur professionnelle au sein d'un grade, cette reconnaissance n'interviendrait qu'à travers le régime indemnitaire et les avancements de grade et promotions de corps / cadres d'emplois.

- **La modulation du régime indemnitaire :**

La modulation fait intervenir de nombreux paramètres: la reconnaissance de l'engagement individuel constitue l'un des éléments, parmi d'autres, de différenciation des montants attribués entre agents d'un même grade (niveaux de fonctions différents, sujétions attachées à certains emplois, résultats collectifs).

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est une remise en cause profonde du système de rémunération et de carrière. Il va être l'outil indemnitaire de la mobilité induite par l'accompagnement du plan social dans le cadre de la révision des missions et de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat.

Pour rappel, le régime indemnitaire (RIFSEEP) se compose des éléments suivants :

- **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* ». À l'intérieur de chaque groupe de fonctions sont créés 5 paliers de « débutant » à « expert » dont le franchissement se traduit à chaque fois par une augmentation de l'IFSE.

Cette indemnité, basée sur la situation individuelle, est révisable tous les 4 ans pour les agents restant sur leur poste. Toutefois, elle peut être revue plus rapidement, du fait d'un changement de fonctions de l'agent. C'est donc l'intégration du critère de mobilité dans la prime !



A la DGFIP, les différents critères d'ACF (technicité, sujétions ou contraintes particulières, expertise/encadrement, responsabilité) ne s'appliquent pas aujourd'hui à la « manière de servir » de l'agent, sauf pour certains A+.

Pour autant, rien n'est jamais acquis, et la modulation pourrait s'appliquer avec le RIFSEEP dès 2017 sur certaines ACF (par exemple sur l'ACF « technicité » qui est identique à corps/grade/échelon équivalent).

- **Un complément indemnitaire annuel (CIA) :**

Il « *tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir* ». **Il 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.**



Ce complément indemnitaire ne sera pas destiné à tout le monde, et surtout pas dans les mêmes proportions pour ses heureux bénéficiaires.

A la DGFIP, la base de répartition est fixée par un barème de points selon le grade, voire l'échelon et la situation géographique (en fonction en RIF ou Hors RIF), d'un coefficient de présence et le cas échéant de la manière de servir.

Comme pour l'ACF, la Prime de Rendement pourrait être un outil du RIFSEEP dès 2017.

Pour la DGFIP, les outils de la modulation indemnitaire existent déjà. Jusqu'à maintenant l'intervention syndicale et le rapport de force ont bloqué son application pour la très grande majorité des agents.

- **Les promotions de grade, de corps et de cadres d'emplois :**

Pour l'heure, le gouvernement utilise les taux de promotions pour empêcher les promotions des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement par TA et réduit les promotions par LA.

Mais son objectif demeure celui de l'avancement de grade ou de corps sur la reconnaissance de la valeur professionnelle.

- **Un nouveau dispositif envisagé :**

Entre la modulation annuelle du régime indemnitaire et les promotions de grade et de corps qui s'inscrivent sur un temps long, un nouveau dispositif d'avantage de carrière pourrait permettre une accélération de carrière significative et correspondre à un temps d'évaluation intermédiaire entre l'évaluation annuelle et la valorisation d'un parcours professionnel pris en compte pour une promotion de grade ou de corps/cadre d'emplois.

Il s'agirait de combiner trois paramètres : Fréquence / Nombre de bénéficiaires / Importance de l'avantage

- Un dispositif concernant des agents ayant acquis une certaine expérience, permettant de dresser un premier bilan de carrière et de laisser le temps à l'acquisition des compétences ;
- Une fréquence permettant de tenir compte de la valeur professionnelle dans la durée ;
- Une accélération significative de carrière traduisant un niveau de reconnaissance correspondant à un niveau d'engagement élevé (par un système de bonification de mois)

II - Revalorisation indiciaire et intégration d'une part de primes dans le traitement

Le dispositif PPCR carrière et rémunérations » repris dans le PLF, prévoit :

- des revalorisations indiciaires (avec la garantie d'une carrière complète sur deux grades, explicite dans l'accord PPCR) ;
- un dispositif de rééquilibrage entre le traitement indiciaire et les indemnités perçues.

Pour les agents de la DGFIP, bénéficiant d'un régime indemnitaire important dans la part de la rémunération, ces revalorisations indiciaires seront neutralisées par l'intégration de primes dans le traitement. **Si cela est positif dans le calcul de la pension, c'est PERDANT pour le salaire.**



Ce dispositif sera institué par un seul décret d'application qui sera valable pour les 3 versants de la Fonction publique : il fixera la liste des indemnités non prises en compte pour le calcul du transfert indemnitaire ainsi que les montants, les modalités et le calendrier de mise en œuvre du dit transfert. ■



Que les agents participent ou pas à l'entretien (non obligatoire), c'est un dispositif inadapté au besoin de reconnaissance du travail accompli.

POUR UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE AVEC PRISE EN COMPTE DU COLLECTIF DE TRAVAIL !

CONTRE L'INDIVIDUALISATION DE LA RÉMUNÉRATION

HMI VENDREDI 12 FÉVRIER EN 003/004 À 14H

Permanences CGT

Comprendre le compte rendu d'entretien, demander conseil, préparer un recours, notre section syndicale est à votre écoute, n'hésitez pas à solliciter nos élus. Notre section organise des permanences **le vendredi 19 février, le mercredi 24 février ; le jeudi 3 mars et le lundi 14 mars.** de 13 h à 14 h dans le bureau CGT (108)

Les modalités pratiques concernant l'entretien professionnel sont disponibles sur notre site, rubrique CAPL, sous-rubrique Evaluation (calendrier, délais de réponses et d'appels, textes de référence)

<http://www.financespubliques.cgt.fr/a40/spip.php?rubrique28>

Exemple de texte de boycott de l'entretien :

« Je viens par la présente vous signifier 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. »

