

LA NOTATION 2017

La conséquence logique de « PPCR » !

L'instruction sur l'entretien d'évaluation 2017 transpose la mise en place de PPCR. La durée moyenne du temps passé dans l'échelon est 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 de la cadence d'avancement 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 de la durée d'avancement 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 :

Pour les agents de catégorie B, l'entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 se fera sans attribution possible de réductions d'ancienneté ou de valorisations pour les échelons terminaux. En pratique, ces agents seront obligatoirement attributaires de la mention de Référence (valeur REF). Il n'y aura pas de dotations de capital mois (DKM) pour les agents de catégorie B en 2017. De même, ils ne peuvent pas être attributaires de mention d'encouragement ou d'alerte en 2017 (gestion 2016).

Pour les agents des catégories A et C, l'entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 se fera avec attribution possible de réduction de la cadence d'avancement, 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 1^{er} janvier 2017, il n'y aura pas d'accélération de la cadence d'avancement. Les attributions non utilisées, à l'occasion d'un avancement d'échelon, avant le reclassement du 1^{er} janvier 2017, resteront utilisables, selon les règles en vigueur lors du prochain avancement d'échelon consécutif au reclassement du 1^{er} janvier 2017. ■

L'entretien d'évaluation, bla, bla, bla...

Comme nous devons nous y attendre et comme les élus en CAPL l'avaient annoncé l'an dernier à la Direction de la DNEF, l'entretien d'évaluation va se traduire, cette année (gestion 2016), pour la catégorie B par un simple échange, sans qu'il soit attribué de réduction de cadence d'avancement dans l'échelon.

Rassurante la DGFIP nous avait rappelé que l'entretien ne se « limitait pas à l'attribution de réductions de cadence d'avancement mais qu'il constituait un temps fort..., un moment privilégié de réflexion et d'échange avec le supérieur hiérarchique et les agents de son service..., une occasion de dresser un bilan et d'envisager les perspectives d'avenir... », bla, bla, bla...

A croire qu'échanger avec le supérieur hiérarchique devrait recouvrir cette forme conventionnelle dont nous constatons, année après année, que le « moment privilégié » est, au mieux, vécu par les chefs de service comme une corvée, au pire comme une occasion de se défouler sur l'agent. Surtout lorsque celui-ci a l'outrecuidance d'être mécontent de la reconnaissance de sa valeur et d'envisager de faire appel.

Alors que faire ? Boycotter ou participer ? Le choix vous appartient. La participation n'est pas obligatoire et ne peut vous empêcher de faire appel.

Cependant, dans tous les cas et quel que soit votre grade, allez vers l'efficacité et n'hésitez surtout pas à faire améliorer le tableau synoptique (profil croix), ainsi que l'appréciation littérale, qui demeurent les éléments les plus tangibles du résultat de l'entretien. Histoire, bien entendu que l'entretien ne se limite pas au « bla bla bla » habituel.

**Permanences entretien
d'évaluation 2017**

Les élus en CAPL de la DNEF organisent des permanences afin de d'aider les collègues à interpréter tout simplement les appréciations littérales et conseiller ceux qui s'interrogent sur la nécessité d'un éventuel recours hiérarchique ou qui envisagent d'ores et déjà leur recours en vue de faire appel des appréciations et de l'absence ou de l'insuffisance des réductions de la cadence d'avancement proposée.

Il est toujours difficile de savoir si l'appréciation portée par le chef de service reflète une bonne opinion et si au travers d'un mot ou d'une expression, ne se cache pas une réserve ou une critique.

Les mots ont un sens, ils ont surtout une traduction en termes administratifs qu'il convient de bien interpréter.

- **Bureau 108 entre 13h00 et 14h00**
- Mardi 21 février
 - Jeudi 2 mars
 - Vendredi 10 mars

A noter que les élus restent disponibles en dehors de ces dates.

Syndiqué, non syndiqué, n'hésitez pas à venir à nos permanences ou à solliciter directement nos élus et militants ; un avis est toujours bon à prendre !

LES CONSEQUENCES DU SYSTEME D'EVALUATION

Les nouveaux critères de sélection en liste d'aptitude !

En 2018, le nouveau système d'évaluation de la valeur professionnelle des agents, au titre de la gestion 2017, sera généralisé à tous. Ce dernier, structuré sans attribution possible de réductions de la cadence d'avancement (R1 - R2), va avoir des conséquences logiques sur les critères de sélection qui participent à l'élaboration des listes d'aptitude.

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

Le tableau synoptique (profil croix) devient désormais l'élément

La DGFIP 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.

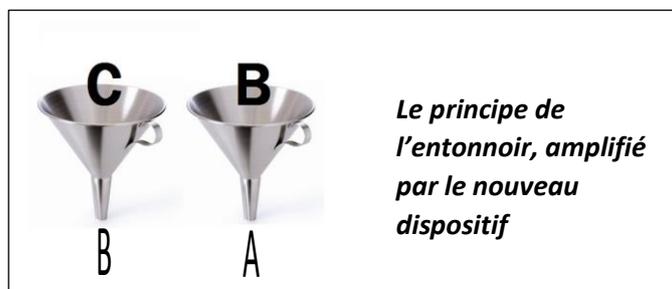
Ainsi, le tableau synoptique des appréciations des trois dernières années sera pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents dans les opérations de sélection relatives à l'établissement

Les agents attributaires d'une cotation considérée « insuffisante » au titre de l'une au moins de trois 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.

Ainsi, l'examen du dossier restera prépondérant pour apprécier la valeur professionnelle du candidat et son aptitude à exercer dans le corps supérieur.

Voilà, rapidement structuré, le tableau synoptique « synthétisé » transformé en outil de sélection, de tri ! ■



standard et central de la valeur professionnelle de l'agent.

des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C.

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 (2^e niveau) et en CAPN (3^e niveau), le recours hiérarchique est obligatoire.

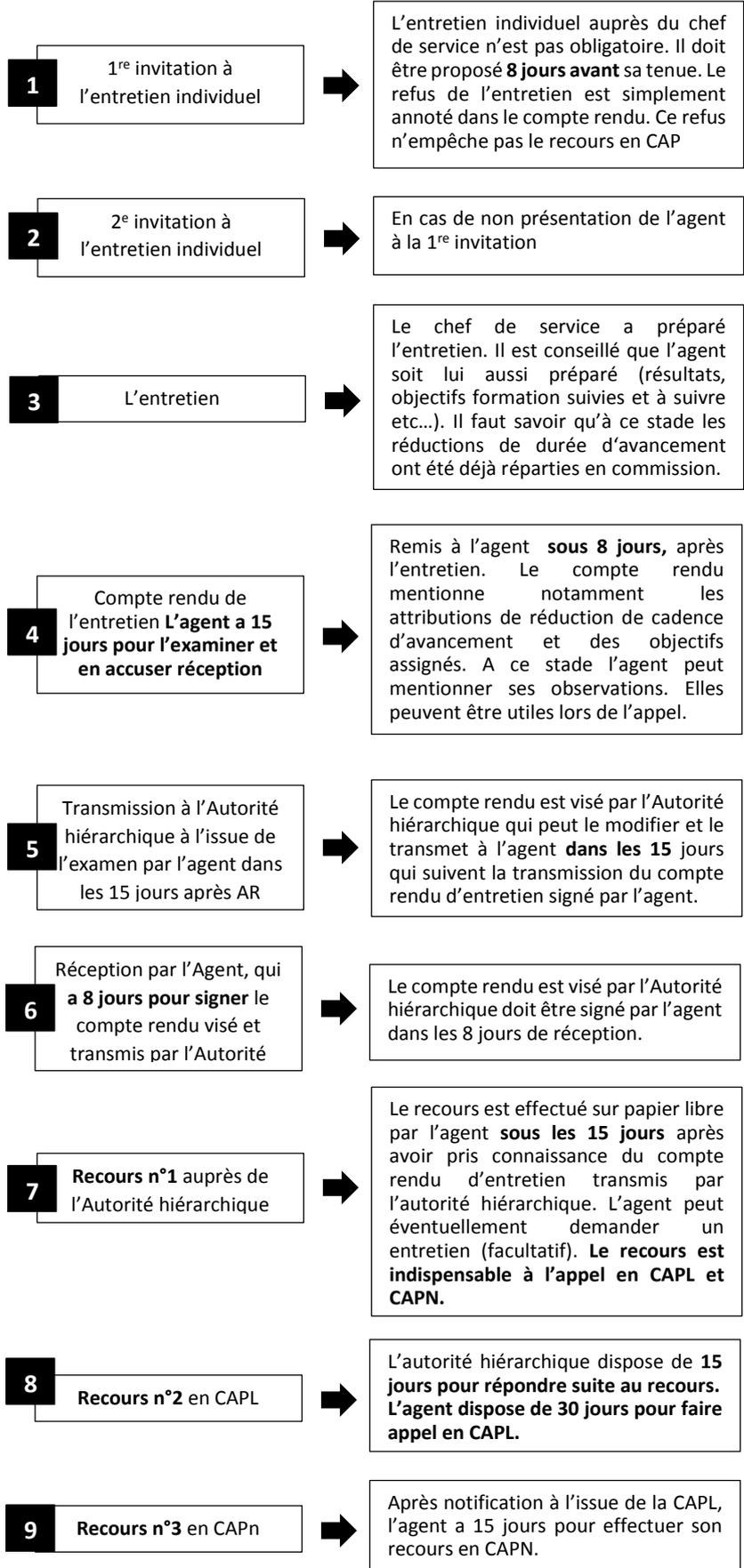
Dans la pratique, parmi les trois niveaux l'introduction du recours hiérarchique n'apporte pas de droit supplémentaire. Elle ne permet qu'occasionnellement d'obtenir des améliorations de l'appréciation littérale et du profil croix

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-contre.

A 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 ■

Chronologie des différentes phases de l'entretien professionnel





a déposé une *Heure Mensuelle d'Information (HMI)* qui portera sur les revendications des agents de la DGFIP.

Aussi nous vous proposerons de débattre sur les questions d'actualité :

- Pouvoir d'achat
- Parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR)
- La mise en place du système de reconnaissance RIFSEEP
- Situation du dialogue social tant à la DGFIP qu'à la DNEF
- Suppressions de postes au 1^{er} septembre 2017

► **jeudi 23 février :**
Salle 003 – 004,
entre 14h00 et 15h00

Venez nombreux nous faire part de vos réflexions et propositions

OBJECTIF DE L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

vers une individualisation de la rémunération

L'objectif de rémunération au mérite est désormais engagé par la combinaison de la mise en place du parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et de la modulation indemnitaire (RIFSEEP). Retour sur un dispositif régressif et contraire à la démocratie sociale.

Les organisations syndicales de la fonction publique (CGT, FO et Solidaires) représentant une majorité de voix aux élections professionnelles, ont en effet refusé de signer le protocole d'accord issu de la négociation portant sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) des agents de la fonction publique.

Ce dispositif PPCR a donc été imposé en contournant la loi du 5 juillet 2010 dite de « rénovation du dialogue social dans la fonction publique » qui prévoyait un « accord majoritaire », tel que prévu lors des accords de Bercy de 2008.

Ainsi, parmi les mesures du dispositif du parcours professionnel carrières, rémunérations (PPCR), est instaurée une durée fixe dans l'échelon des grades de la catégorie B, à compter de 2017 et des catégories A et C à compter de 2018.

La conséquence est la fin de l'attribution aux agents évalués, du bonus d'accélération de l'avancement dans l'échelon suivant du grade.

La mise en place de PPCR aboutit à la modification du dispositif d'évaluation qui a supprimé pour les B et à l'horizon 2018 pour les A et C, la réduction de 1 ou 2 mois de la durée dans l'échelon de la carrière des agents de ces catégories.

Les bases de la rémunération au mérite sont désormais engagées à la DGFIP.

Pour ce faire, un système de reconnaissance (RIFSEEP) va être instauré qui va se traduire par une mise en compétition des agents et une individualisation de la rémunération, selon le poste et les missions exercées, par une modulation indemnitaire appelée Indemnité principale mensuelle de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et par un complément indemnitaire lié au résultat.

Cette mise en concurrence des agents va aboutir à déroger à l'unicité du statut et aux grilles de rémunération telles que nous les connaissons aujourd'hui. ■



L'entretien individuel n'est pas obligatoire !

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

Le chef de service est en effet 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.

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 2016. 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. »

Le compte-rendu de l'entretien professionnel (CREP) avec le chef de service est le résultat de l'ensemble de la procédure. Les objectifs, les fonctions exercées, l'historique des réductions/majorations avec la proposition de l'année, le profil croix et l'appréciation générale sont mentionnés. Ce compte-rendu doit être lu avec attention. Les appréciations littérales sont à nuancer en fonction de l'ancienneté tant administrative que d'installation sur un poste.