



TOUTES LES RAISONS DE BOYCOTTER L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

CONTRE L'INDIVIDUALISATION DES PRIMES ET DES CARRIÈRES

RÉAGISSONS COLLECTIVEMENT

La campagne de l'entretien professionnel débute. Cet exercice vise à renforcer la mise en concurrence des agents et à gommer l'importance du collectif de travail.

À la veille de cette campagne, la Direction générale se garde bien de faire la clarté sur les modifications qui vont impacter le déroulement de carrière des agents de catégorie B dès 2016 et dès 2017 pour les agents C et A.

Le gouvernement a créé deux outils lui permettant de casser ce qu'il considère comme des blocages, afin d'« harmoniser » les trois versants de la Fonction publique, pour mieux les fusionner :

→ le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) ;

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

Rappelons au passage que le PPCR rallonge les durées dans les échelons, en supprime certains (notamment les derniers) et augmente sensiblement la durée de la carrière (en moyenne 18 mois 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 ! Le gouvernement récupère ainsi une partie du peu qu'il donne sur les grilles indiciaires (transformation de points indiciaires nets de prime en points indiciaires brut de salaires).

En attendant de faire sauter le verrou du Statut, pour avancer sur la réforme de l'État et engager les transferts d'emplois grâce à la loi mobilité de 2008 jamais abrogée, le Gouvernement souhaite rendre les PPCR irréversibles.

→ le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

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, l'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 chaque 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 de l'agent dans les projets de l'administration. Surtout, comme pour les réductions ou majorations d'ancienneté que nous connaissons actuellement, 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.

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

L'entretien professionnel s'inscrit aujourd'hui, dans le cadre d'un « dialogue de performance individuelle » sur la base de résultats et d'objectifs non négociables ! Même si les besoins en formation et les perspectives de carrière sont évoqués, l'agent ne sait plus vraiment sur quoi il est évalué. L'évaluation individuelle n'a pas 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.

Comment ne pas 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 toutes les réformes voulues par l'État, et surtout de tester leur loyauté sans faille aux orientations.

Dans ce contexte, l'évaluation par le biais de l'entretien professionnel met en concurrence les agents, casse les solidarités et exacerbe les tensions générées par les suppressions et vacances d'emploi.

**EXIGEONS L'ABANDON DES RÉFORMES RÉTROGRADES
DU PPCR ET DE LA RIFSEEP !**

BOYCOTTONS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL !