

L'évaluation ? Pour tout faire ou tout défaire !

L'instruction est sortie, c'est parti pour 2018. La campagne d'évaluation a commencé ou va commencer. Les chefs de service vont mettre leur casquette d'évaluateur parce qu'en cette période, c'est le boulot qu'on leur demande. Ils vont devoir se plier au système, en mettant de côté leurs états d'âme :

- Que dire à chaque agent que je n'ai pas dit depuis un an ?
- Que leur proposer alors que je suis moi-même coincé dans un carcan ?
- Qu'exiger d'eux alors que je sais qu'ils font tout ce qu'ils peuvent ?
- Que leur faire espérer alors que je n'ai aucun moyen ?
- Comment faire pour valoriser le travail d'équipe au travers d'une procédure d'évaluation individuelle ?

Depuis plusieurs années maintenant, le système de l'évaluation ne cesse de se transformer en un véritable outil de mise en compétition, de sélection pour les promotions, voire bientôt pour décider du niveau de rémunération en association avec les dispositions du RIFSEEP sans parler des conséquences possibles sur les affectations et mutations dans le style « bilan de compétences ».

Nouveautés 2018 *

Le nouveau système ne fait plus de cadeaux !

Plus aucun agent ne pourra en 2018 (gestion 2017) bénéficier d'une réduction de cadence. Evidemment, il s'agissait là d'une sorte de rémunération au « mérite » mais, les conditions d'attribution de ces réductions avaient été lissées depuis 2010 et la quasi-totalité des agents ont pu en bénéficier par rotation. Non seulement la suppression des réductions permet à l'Administration d'économiser des millions d'euros mais, en plus, la DGAFP a fermement affirmé lors des négociations « PPCR » que tout le poids du « mérite » devait maintenant se porter sur les promotions (par tableaux d'avancement pour les promotions de grade, par la liste d'aptitude pour les

changements de corps) et également sur les régimes indemnitaires par le biais du dispositif « RIFSEEP ».

Le poids de l'appréciation sur les avancements de grade

Pour l'élaboration des tableaux d'avancement au sein des catégories C et B, le tableau synoptique sera utilisé pour apprécier la valeur professionnelle des agents en ligne. Une seule croix en « insuffisant » au cours des trois dernières évaluations fera obstacle à la promotion.

De plus, à compter de 2018 pour l'élaboration des tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2019, une « mention particulière » sera portée pour les agents recrutés par la voie externe et classés depuis au moins

trois ans au dernier échelon de leur grade de recrutement (voir sur notre site PPCR : déroulement de carrière sur deux grades).

Les promotions par liste d'aptitude – C en B et B en A

Là également le tableau synoptique prend de l'importance et les capacités de l'agent à exercer les fonctions de la catégorie supérieure feront l'objet d'une cotation. Les cotations des cinq dernières années seront prises en compte dans l'aide à la sélection avec évidemment d'autres critères tels que les comptes-rendus d'entretien professionnel eux-mêmes, l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique, le parcours professionnel, les acquis de l'expérience professionnelle...

*voir aussi le supplément à « L'Unité » n° 1096 du 16 janvier 2018

Pour Solidaires Finances Publiques, l'évaluation devient plus que jamais le « bras armé de l'injustice ». Budgets contraints, blocages et barrages sur les promotions internes (limitations pour les inscriptions au concours, délais de séjour, volumes du plan de qualifications divisés par 6 depuis 2012, ...), et choix discrétionnaire subjectif.

**NON à PPCR, au RIFSEEP, à l'évaluation, à l'arbitraire !
Non à la casse de la Fonction Publique Statutaire !**