

La suppression des réductions-majorations d'ancienneté et ses conséquences sur les promotions

L'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par l'article 148 de la loi de finances pour 2016 a instauré dans la Fonction Publique un cadencement unique d'avancement d'échelon, entraînant de fait la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté à partir de l'évaluation 2017 (gestion 2016) pour la catégorie B et à partir de l'évaluation 2018 (gestion 2017) pour les catégories A et C.

Un groupe de travail avec les organisations syndicales s'est réuni le 6 décembre 2016 afin de définir les conséquences de cette suppression sur l'entretien professionnel, les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude.

Déroulement de l'entretien professionnel 2017 (gestion 2016)

L'entretien professionnel 2017, portant sur la gestion 2016, se déroulera selon les procédures habituelles. Toutefois :

- pour les agents de catégorie B, l'appréciation de la valeur professionnelle ne se traduira plus par l'attribution de réduction-majoration d'ancienneté. Il sera attribué la valeur "référence" statutaire (REF) ;
- pour les agents des catégories A et C, l'appréciation de la valeur professionnelle pourra se traduire par l'attribution de réduction-majoration d'ancienneté (R1 ou R2).

Déroulement de l'entretien professionnel 2018 (gestion 2017)

L'entretien professionnel 2018, portant sur la gestion 2017, sera maintenu sans changement mais sans attribution possible de réduction-majoration d'ancienneté à l'ensemble des agents des catégories A, B et C.

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

La suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté conduit à prévoir un nouveau mécanisme de différenciation des agents pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C, à compter de l'année 2018.

Pour être inscrit sur un tableau d'avancement, les agents devront satisfaire à l'ensemble des conditions statutaires de grade et/ou de services exigées par le statut particulier applicable au corps d'appartenance et remplir les conditions utiles suivantes (règles de gestion) :

- être en position d'activité à la date d'effet de la promotion ;
- avoir été évalué au moins une fois dans le grade de sélection ;
- avoir été évalué au moins une fois sur la période des 3 dernières années ;
- faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante, à savoir :
 - ne pas avoir fait l'objet, dans le tableau synoptique des appréciations figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel des trois dernières années d'une cotation «insuffisant» sur l'une au moins des trois dernières années ;
 - ne pas avoir fait l'objet, dans les appréciations littérales figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel des trois dernières années de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir ;
 - ne pas avoir fait l'objet, postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié ;
 - ne pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent ;
 - ne pas avoir fait l'objet d'une majoration d'ancienneté (M1 ou M2) ou d'une pénalisation (P1 ou P2) au cours des 3 années qui précèdent.

L'établissement des listes d'aptitude de C en B et de B en A

La suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté conduit également à prévoir un nouveau mécanisme pour la différenciation des agents dans la perspective de l'établissement des listes d'aptitude à compter de l'année 2019 :

- Intégration, dans le compte-rendu d'entretien professionnel, à partir de l'évaluation 2018 (gestion 2017), de l'avis du supérieur hiérarchique direct évaluateur sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur, selon l'échelle de valeur suivante :
 - Valeur 1 : Aptitude non acquise. L'agent ne possède pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
 - Valeur 2 : Aptitude en cours d'acquisition. L'agent ne possède pas, à ce stade, la totalité des aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
 - Valeur 3 : Aptitude confirmée. L'agent possède les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
- Utilisation du tableau synoptique du compte-rendu d'entretien professionnel selon les modalités suivantes :
 - Prise en compte du tableau synoptique des 5 dernières années.
 - Calcul d'une valeur chiffrée par année d'évaluation (hors items relatifs aux fonctions d'encadrement), afin d'apprécier l'évolution de la manière de servir sur la période des 5 dernières années.
- Avis et classement du candidat par la Direction locale qui appréciera son aptitude à exercer dans le corps supérieur.
- Pour la liste d'aptitude de C en B, un engagement de mobilité sera demandé à l'agent lors du dépôt de sa candidature, à l'instar de la liste d'aptitude de B en A.