

## **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.