

PPCR – Evaluation individuelle par entretien professionnel : le rabot à 2 lames sur nos carrières et nos conditions de travail

Les fonctionnaires étaient en grève mardi 26 janvier pour dénoncer la politique de l'emploi de l'état et des collectivités et revendiquer des augmentations significatives de salaires. Le pouvoir d'achat a reculé de plus de 10% pour les fonctionnaires depuis le blocage du point d'indice qui perdure en juillet 2010.

Non seulement nous ne sommes pas rémunérés à la hauteur des tâches que nous remplissons déjà en 2010 mais depuis cette date-là les conditions de travail se sont considérablement modifiées avec une augmentation de la charge de travail et de nouvelles tâches avec souvent à la clé des réorganisations de service avec la nécessité de se réadapter sans cesse.

Ce contexte a pour effet d'insécuriser les agents dans leur travail, il n'y a pas reconnaissance du travail accompli. Bien au contraire ! cela ne suffit toujours pas. Le gouvernement sait très bien que le risque de cette politique de pression constante sur les fonctionnaires peut conduire à la démotivation. La préoccupation première reste de faire payer la dette privée issue de la crise de 2008 et les cadeaux multiples faits au patronat par la réduction des services rendus au public et une pression constante sur les salaires et l'emploi des fonctionnaires. Il n'en reste pas moins que le gouvernement ne gagnerait rien à démobiliser les fonctionnaires. Pour parer à cette éventualité et inciter les fonctionnaires à rester au travail sans rechigner plusieurs leviers sont utilisés : renforcement du contrôle médical pour les agents en arrêt de travail, entraves au fonctionnement des CHSCT lorsque ceci abordent les problèmes psychosociaux rencontrés dans les services et dernier en date la modification des règles du jeu en matière d'avancement et de déroulement des carrières.

Première lame : le PPCR

(Parcours Professionnel Carrière Rémunération)

Ce protocole passé en force par le gouvernement malgré un vote majoritairement contre des Organisations syndicales dont Solidaires (SUD) a commencé à entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les principales mesures de ce protocole :

• Transformation timide des primes en point d'indice

Les catégories C gagneront quatre points d'indice, soit 222 euros par an, les catégories B six points d'indice soit 333 euros par an mais avec une diminution des primes de 278 euros, les catégories A neuf points d'indice soit 500 euros par an avec une suppression de 389 euros de primes.

• Fin de l'avancement au minimum dans la territoriale

Il n'y a plus de minimum ni de maximum, il n'y plus qu'un seul seuil le maximum. La règle en vigueur jusqu'alors était le passage par défaut au maximum et exceptionnellement au minimum. Cette règle a évolué en particulier dans les grosses collectivités comme à la mairie ou au CCAS où l'avancement s'effectuait jusqu'alors au minimum.

La ministre de tutelle Mme Lebranchu justifie la fin de l'avancement au minimum ainsi : « **C'est aussi(...) un moyen de donner aux employeurs l'outil managérial dont ils ont besoin pour motiver nos fonctionnaires** ». **Au moins les choses sont claires : Il faut faire avancer la monture par tous les moyens. Elle nous prend pour des Ânes.**

L'application de ces mesures est échelonnée dans le temps en fonction des catégories. On commence par les catégories A et B dès le 1^{er} janvier 2016 et les catégories C suivront le 1^{er} janvier 2017. Vieille technique éculée...pour faire passer la pilule !!!!

L'échelle 3 est supprimée : ce qui n'est pas un mal...mais ce n'est pas pour autant que les salaires vont progresser plus vite. En effet, il y a allongement de la carrière sans augmentation significative du salaire brut de fin de carrière. En clair, sur votre carrière vous gagnerez moins d'argent mais vous aurez l'illusion d'être toujours en progression.

Le gouvernement voulant aller plus rapidement que la musique met en place une clause de rétroactivité de ces mesures pour qu'elles s'appliquent effectivement en 2016 et 2017 quelque soit la vitesse de publication des textes. En clair cela veut dire que si les textes tardent à sortir un employeur pourra jouer de la rétroactivité pour faire appliquer ces mesures aux agents. Donc on peut considérer qu'elles sont déjà en vigueur même si la collectivité n'a encore rien mis en place.

Les grilles d'avancement des différents grades seront modifiées entre 2016 et 2020. Les grilles qui devraient s'appliquer sont disponibles sur le Blog de SUD (chercher « sud ccas toulouse » sur l'internet).

Deuxième lame : l'évaluation individuelle par entretien professionnel

La nouvelle évaluation est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2016. Dans de nombreuses collectivités cette question a été appréhendée bien en amont par l'administration. Au CCAS, il a fallu attendre le Comité Technique (CT) du 18 décembre 2015 pour que cette question soit évoquée devant les représentants du personnel. En raison de l'ordre du jour pléthorique de cette instance (moins on fait de CT et plus il y a de questions CQFD), cette question a été reportée sur la fin de l'instance de décembre qui s'est tenue le jeudi 28 janvier. Pour le moment rien n'est en place. Nous agissons pour que cette mise en pratique de l'évaluation nouvelle mouture ne se traduise pas par des risques pour la santé physique et mentale des agents.

La nouvelle évaluation va permettre à l'employeur à terme de conditionner l'évolution de la carrière de l'agent et donc sa rémunération à des critères et des objectifs à atteindre. Pour le moment rien n'est mis en place au CCAS. Mais les agents doivent savoir que l'avancement pourra dépendre d'un entretien professionnel qui n'a pas pu avoir lieu avant la CAP ou tout sim-

plement d'objectifs qu'il n'aurait pas remplis.

Pour SUD cette nouvelle évaluation ouvre la porte à l'individualisation poussée des carrières, la mise en concurrence des agents entre eux, la mise sous pression des agents à qui l'on pourrait demander des choses irréalisables ou qui tout simplement ne dépendent pas d'eux. Là où l'arbitraire règne déjà, il a de l'avenir devant lui et pourrait bien s'installer partout.

Et le service public dans tout cela ? Nous avons toutes les raisons d'être inquiets sur la qualité et la pérennité d'un service public où règnerait l'individualisme et le retour à la culture du chef. Certains agents peuvent avoir l'illusion que les « bons » seront récompensés et les « mauvais » pénalisés. Nous leur laissons cette illusion et préférons agir pour que les intérêts collectifs soient préservés. « Bon » aujourd'hui... « Mauvais » demain ... un incident est si vite arrivé : changement de hiérarchie, modification des tâches, augmentation de la charge de travail, problème de santé etc....

Tout est en place pour presser encore plus le citron.... A nous de résister collectivement !!!

Pour plus d'informations sur l'évaluation professionnelle, la Fédération SUD Collectivité Territoriale a publié une fiche « Evaluation individuelle par entretien professionnel ». Nous la diffusons avec ce tract. Elle est également disponible en ligne sur le Blog de SUD (chercher « Sud ccas toulouse » sur l'internet). Vous pouvez l'éditer et la faire circuler....

Solidaires
SUD

Bulletin d'adhésion

J'adhère, je participe

Union
syndicale
Solidaires



NOM : PRENOM :

GRADE : CATEGORIE :

Titulaire : OUI - NON

SECTION SYNDICALE : CCAS de Toulouse

Adresse personnelle :

SERVICE—établissement :

Tel personnel :

Tel professionnel :

Adresse Internet perso :

Adresse Internet prof :

Date et Signature:

A renvoyer à **SECTION SUD CCAS 2 bis rue de Belfort 31000 TOULOUSE**

Tel : 05 61 58 85 39

Adresse internet : sudct31.ccas@gmail.com

Blog SUD CCAS : <http://sud-ccas-toulouse.eklablog.com>