



BOYCOTT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL MODE D'EMPLOI

**DIALOGUE SOCIAL INEXISTANT – RESTRUCTURATIONS-FUSION INCESSANTES ET SANS
CONCERTATION – MEPRIS DES AGENTS !!!!**

**CA SUFFIT ! AGISSONS !
BOYCOTTONS L'ENTRETIEN COLLECTIVEMENT!!!**

L'ENTRETIEN N'EST PAS OBLIGATOIRE POUR L'AGENT !

(Cf. livret entretien professionnel du 7 janvier 2017 qui prévoit expressément le refus de l'entretien et qui envisage même dans cette hypothèse que la procédure se poursuive normalement, page 13/30).

Il n'y a donc aucune obligation pour les agents à participer à l'entretien et l'absence ne peut leur être reprochée.

BOYCOTTER ? C'EST TOUT SIMPLE !

Lorsque votre chef de service va vous convoquer par mail (procédure obligatoire), en retour **vous lui répondez que vous ne participerez pas à l'entretien professionnel**. Vous pouvez, pour argumenter, utiliser le modèle suivant qui permet de bien montrer la dimension collective de l'action :

***« Je vous informe de mon refus de participer à l'entretien professionnel individuel que vous m'avez proposé concernant l'année de gestion 2016.
L'entretien n'ayant aucun caractère obligatoire pour l'agent, il est de mon droit de ne pas y participer.
Je refuse de rentrer dans une logique de mise en compétition des agents, de casser les notions de solidarité, d'entraide et de coopération entre eux.
Au même titre que mes collègues, je tiens à défendre l'ensemble des missions de notre administration. Cette démarche n'est pas destinée à s'opposer à vous, qui subissez également ce système pernicieux.
Elle s'inscrit dans un mouvement collectif d'opposition ».***

En cas de seconde convocation (procédure qui n'est pas obligatoire), vous aurez la possibilité de lui réitérer votre réponse ou de vous en dispenser.

Mais restez très vigilants sur le contenu du *compte rendu d'entretien*.

.../...

L'action de boycott, ne vous prive en aucune façon de contester votre évaluation via le recours hiérarchique puis le recours en CAPL puis en CAPN.

IMPORTANT : Contactez-nous afin de vous conseiller par rapport à votre évaluation et éventuellement pour la contester.

L'importance de l'appel à boycotter l'entretien professionnel est plus que jamais d'actualité avec l'entrée en application de l'article 57 de la loi n°84-16 qui supprime les réductions-majorations d'ancienneté et instaure un cadencement unique d'avancement. Ces dispositions sont la conséquence directe du protocole PPCR que nos organisations syndicales ont dénoncé et continuent de combattre.

Cette suppression concerne dans un premier temps les agents de catégorie B, puis s'appliquera ensuite à toutes les catégories pour l'entretien professionnel 2018 portant sur la gestion 2017.

Les réductions-majorations d'ancienneté ne peuvent plus être attribuées aux agents de catégorie B à compter de l'évaluation 2017 (gestion 2016) et aux agents de toutes les catégories A, B et C à compter de l'évaluation 2018 (gestion 2017).

En conséquence, il y aura, en 2017, deux dispositifs différents selon la catégorie d'agents concernée :

Pour les agents de catégorie B, un entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 sans attribution possible de réductions – majorations d'ancienneté. En pratique, ces agents seront obligatoirement attributaires de la Référence (valeur REF).
Les agents de catégorie B ne peuvent pas être attributaires de mention d'encouragement ou d'alerte en 2017 (gestion 2016).

Pour les agents des catégories A et C, un entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 avec attribution possible de réductions – majorations d'ancienneté. Du fait de la création du 10e échelon dans la nouvelle échelle C3 de la catégorie C (AAP1 et ATP1) au 1er janvier 2017, il n'y aura pas de réductions d'ancienneté neutralisées.

tableau synoptique : élément central de la valeur de l'agent

Les modalités d'établissement de l'ordre de mérite et les modalités de sélection des agents à inscrire sur le TA 2018 et suivants et pour l'établissement des listes d'aptitude 2019 et suivantes seront revues du fait de la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté.

La direction générale a décidé unilatéralement de prendre appui sur le tableau synoptique pour déterminer le mérite des agents dans la sélection des promotions. Celui-ci doit donc être en cohérence avec les appréciations littérales du compte rendu d'entretien.

Ainsi, le tableau synoptique des appréciations des 3 dernières années sera pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents dans les opérations de sélection relatives à l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C.

Les agents attributaires d'une cotation « insuffisant » au titre de l'une au moins de 3 dernières années seront exclus du tableau d'avancement car considérés comme ne faisant pas preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante.

S'agissant des listes d'aptitude (C en B et B en A), le tableau synoptique des appréciations des 5 dernières années sera un des éléments pris en compte dans l'aide à la sélection, les cotations du tableau étant converties en valeur chiffrée annuelle. L'examen du dossier restera prépondérant pour apprécier la valeur professionnelle du candidat et son aptitude à exercer dans le corps supérieur.