# ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2017

**Dès cette année, les cadres B ne pourront plus bénéficier de réduction** d'ancienneté via l'entretien professionnel, merci PPCR et les syndicats qui l'ont soutenu !
Jusqu'à présent, 20 % des agents bénéficiaient d'une réduction de 2 mois et 50 % d'une réduction de 1 mois !
Désormais, ce sera le régime sec pour tous (cadencement unique d'avancement).

*T'i travaille ; t'i travailles pas : c'est du pareil au même*

## CALENDRIER DES OPÉRATIONS :

- 17 mars 2017 : date limite de tenue des entretiens professionnels et de transmission du compte rendu à l'agent.

- 18 avril 2017 : date limite de notification par l'évaluateur de l'attribution des réductions, majorations, valorisations ou pénalisations.

- 4 mai 2017 : date limite pour déposer un recours hiérarchique sur les éléments du compte-rendu et/ou l'attribution des réductions, ou dans les 15 jours francs à compter de la notification.

- 22 mai 2017 : date limite pour la notification via EDEN-RH de la réponse de l'autorité hiérarchique ou dans les 15 jours francs à compter de la réception du recours hiérarchique

- 22 juin 2017 : date limite de recours devant la CAPL ou dans le délai d'un mois à compter de la notification de la réponse au recours par l'autorité hiérarchique.

## Pour les agents de catégorie B :

La valeur REF (référence) vous sera obligatoirement attribuée.
Vous aurez un entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 mais sans attribution possible de réductions / majorations d'ancienneté.
Vous ne pouvez pas non plus être attributaires de mention d'encouragement ou d'alerte en 2017.

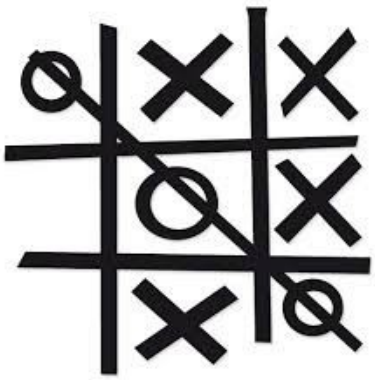
## Pour les agents des catégories A et C :

Vous aurez un entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 et, avec attribution possible de réductions / majorations d'ancienneté, selon les mêmes modalités que l'an passé.
En 2018, vous bénéficierez du même traitement que la catégorie B cette année !

## Pour tous :

Les réductions / majorations d'ancienneté attribuées et non utilisées, à l'occasion d'un avancement d'échelon, avant le reclassement du 1er janvier 2017, resteront utilisables, selon les règles en vigueur, lors du prochain avancement d'échelon consécutif au reclassement du 1er janvier 2017.

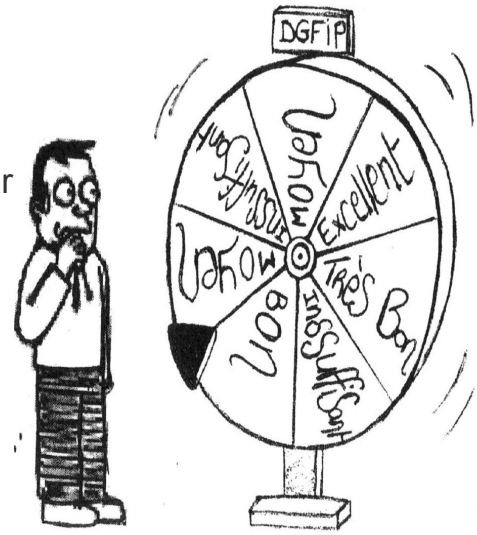
## Tableau synoptique



**« VIGILANCE ACCRUE » cette année sur ce point, particulièrement pour la catégorie B, qui est la première concernée par la réforme de l'entretien professionnel.**
Du fait de la suppression de l'attribution des réductions/majorations d'ancienneté, progressivement, pour les 3 grades, les modalités d'établissement de l'ordre de mérite des agents dans la sélection des promotions seront revues.
La DGFiP a décidé de prendre appui sur le tableau synoptique pour déterminer l'ordre de mérite et les modalités de sélection des agents à inscrire sur les tableaux

d’avancement et pour l’établissement des listes d’aptitude.
Celui-ci doit donc être en cohérence avec les appréciations littérales du compte rendu d’entretien.
Le tableau synoptique des 3 dernières années sera désormais 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” dans le tableau synoptique 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 5 dernières années sera désormais un élément crucial pris en compte lors de la sélection, les cotations du tableau seront converties en valeur chiffrée annuelle (selon des modalités encore floues…).

**Pour les candidats aux listes d’aptitudes, n’hésitez pas à nous contacter afin d’étudier votre dossier avant l’entretien professionnel.**




Les évaluateurs ne disposant d’aucune marge de manœuvre tant sur les charges et les moyens alloués à leurs services respectifs, la fixation d’objectifs est donc biaisée et l’évaluation des résultats individuels obtenus par l’agent évalué sera inévitablement subjective… ce que nous avons toujours dénoncé !
Les appréciations des évaluateurs, en partie subjectives, ne feront qu’amplifier les tensions déjà existantes dans de nombreux services qui croulent sous le travail.
Mal utilisés, ces appréciations littérales et le profil synoptique seront des outils permettant d’amplifier la pression sur les équipes, qui n’en ont pas besoin dans le contexte difficile que subit la DGFiP !

**Le PPCR, passé en force par le gouvernement et contre lequel FO s’est toujours opposé, est un véritable danger pour le statut et la rémunération des fonctionnaires.**

**POTION AMÈRE**
**POUDRE AUX YEUX**
**CARRIÈRES BRADÉES**
**RÉMUNERATIONS EN CARAFE**

**le PLUS PETIT COMMUN RÉMUNÉRATEUR**