Syndicat National FO des Finances Publiques
SECTION DE LA MOSELLE

Entretien Professionnel 2017 (gestion 2016)

Pour rappel, dès cette année, les cadres B ne pourront plus bénéficier de la réduction d'ancienneté via la notation.

La valeur **REF** (référence) sera attribuée obligatoirement aux agents de catégorie B.
Merci PPCR et les syndicats qui l'ont soutenu ! Car l'un des objectifs du protocole PPCR est d'appliquer une cadence unique d'avancement d'échelon.
Et cela dans une **carrière allongée** de plusieurs années pour tous !!!
Jusqu'à présent, 20% des agents bénéficiaient d'une réduction de 2 mois et 50% d'une réduction de 1 mois !
Les catégories C et A pourront encore en bénéficier pour la dernière année en 2017 (gestion 2016).
Les réductions d'ancienneté attribuées au titre des années antérieures à l'année 2016 pour les B et 2017 pour les C et les A seront conservées. Elles seront utilisées lors du premier changement d'échelon qui suivra la mise en place des nouvelles grilles de la catégorie dont relève l'agent.

A partir de 2018, ce sera le régime sec pour tous (cadencement unique d'avancement).
C'est ce qu'on peut appeler un nivellement par le bas..
.

CALENDRIER 2017 DES OPÉRATIONS D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL :

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

11 avril 2017 : date limite et bloquante dans l'application EDEN-RH de validation des dotations de capital mois (agents des catégories A et C) et des listes d'évaluation (agents de catégorie B) par le service RH.

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 de 1er niveau devant la CAPL ou dans le délai d'un mois à compter de la notification de la réponse au recours par l'autorité hiérarchique.

30 juin 2017 : date limite des réunions des CAPL.

10 juillet *2017:* date limite de notification à l'agent de la décision du directeur après CAPL.

25 juillet 2017 : date limite de recours de 2ème niveau devant la CAPN ou dans les 15 jours à compter de la notification de la décision du directeur après CAPL.

8 août 2017 : date limite d'envoi des recours de 2ème niveau devant la CAPN.

Mi-septembre – mi-décembre 2017 : Examen des recours en CAPN.

➔ **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 (REF) et ne se verront pas attribuer de réductions d'ancienneté et de valorisations.

Les agents de catégorie B ne peuvent pas non plus être attributaires de mention d'encouragement ou d'alerte en 2017.

➔ **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, selon les mêmes modalités que l'an passé.

En 2018, ils bénéficieront 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 : *ATTENTION* !!!

« VIGILANCE ACCRUE » cette année sur ce point, particulièrement pour la catégorie B, qui est la première concernée par la réforme de l'entretien professionnel.

La DGFiP a décidé 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.

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 étant converties en valeur chiffrée annuelle (selon des modalités encore floues…)

****

Les évaluateurs ne disposant d'aucune marge de manœuvre tant sur les charges que sur 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 !

Ce nouveau dispositif est la déclinaison de la mise en œuvre du protocole PPCR qui est une réforme autofinancée par les fonctionnaires par la suppression des bonifications, l'allongement des carrières et la diminution des promotions !

Sa première finalité est de réaliser des économies substantielles sur la masse salariale.

Il servira aussi d'outil pour accompagner la mobilité inter-fonction publique…

C'est bien parce qu'il comportait trop de dangers pour le statut et la rémunération des fonctionnaires **que FO n'a pas validé ce protocole en septembre 2015.**

Pour toute question ou conseil sur votre entretien professionnel,
contacter FO-DGFIP Moselle.