SYNDICAT NATIONAL DES FINANCES PUBLIQUES

FO DGFiP

Section du Val d'Oise

Janvier 2017

ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2017

Dès cette année, les cadres B ne pourront plus bénéficier de réduction d'ancienneté via la notation, merci à PPCR et aux syndicats qui l'ont signé (CFDT, FSU, UNSA ….), les agents apprécieront !

Jusqu'à présent, 20% des agents bénéficiaient d'une réduction de 2 mois et 50% d'une réduction de 1 mois !

Les cadres C et A seront au même régime en 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 général 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 de validation de l'ensemble de l'évaluation par le service RH

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

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 !

<u>Pour tous</u> :

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.

<u>Tableau synoptique</u> :

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

Progressivement, pour les 3 grades, les modalités d'établissement de l'ordre de mérite et les modalités de sélection des agents à inscrire sur le tableau d'avancement 2018 et pour l'établissement des listes d'aptitude 2019 seront revues, du fait de la suppression de l'attribution des réductions /majorations d'ancienneté.

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...).

Pour F.O.-DGFiP, ce nouveau dispositif est la déclinaison de la mise en œuvre du protocole PPCR qui est une réforme, une fois encore, autofinancée par les agents !

Allongeant les déroulements de carrière et freinant les promotions de corps, ce protocole a pour première finalité, de réaliser des économies substantielles sur la masse salariale.
Accessoirement il servira 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 F.O. n'a pas validé ce protocole en septembre 2015.