



L'entretien professionnel !

ou comment stigmatiser un peu plus, les 30% d'agents non reconnus méritants !

Le décret du 28 juillet 2010 instaurant la mise en œuvre de l'entretien professionnel en lieu et place de l'évaluation notation est applicable à compter du 1er janvier 2013. La mise en place de ce décret à la DGFIP apporte des modifications par rapport à l'ancien système de notation (suppression de la note chiffrée, suppression des quotas de 20% et 30% pour l'attribution de réduction de cadences dans les échelons variables remplacés par un quota de 50% d'agents qui auront 1 mois d'avancement accéléré et un quota de 20% d'agents qui auront 2 mois d'avancement accéléré _ plus d'avancement accéléré de 3 mois_ l'instauration d'un recours hiérarchique obligatoire avant saisine de la CAP compétente...)

La procédure concernant le compte-rendu de l'entretien professionnel (**CREP**) et la notification d'attribution de réduction / majoration s'effectuera sous forme dématérialisée dans l'application **EDEN-RH** en ligne sur portail métier.

Ce compte-rendu sert de fondement à l'attribution de réduction ou de majoration de l'ancienneté pour accéder d'un échelon à l'autre. Il exprime la valeur professionnelle de l'agent et constitue un des éléments pris en compte en matière d'avancement d'échelon pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement.

Nouveautés 2014

Contrairement aux exercices précédents où la direction compétente était celle d'affectation au 31 décembre N-1, c'est désormais la direction où l'agent est affecté est au 1er janvier de l'année de l'entretien. Il est fait obligation à toutes les directions locales de constituer une réserve. Comme l'an passé, la réserve de réductions à 1 mois se détermine par référence aux appels enregistrés en N-1. La nouveauté réside dans l'obligation de désormais devoir constituer une réserve de réductions à 2 mois (qui peut être modulée selon l'appréciation du directeur). **Pas de recours, pas de réserve locale !**

L'entretien

Tous les agents ayant accompli pendant l'année de gestion des services d'une durée de 180 jours font l'objet d'un entretien professionnel et peuvent être attributaires de réductions / majorations d'ancienneté. Les autres agents (inspecteurs stagiaires, contrôleurs et agents arrivés le 1^{er} septembre 2013) font l'objet d'un entretien professionnel sur la partie prospective de l'entretien.

L'entretien professionnel est annuel. Celui de l'année N porte sur l'année N-1. Ainsi les entretiens 2013 porteront sur l'année de gestion 2012. Il est conduit par le chef de service évaluateur ou son adjoint. Il est à noter que si le chef de service a l'obligation de proposer un entretien, l'agent peut choisir de décliner « l'invitation ». Un agent qui refuse l'entretien, se positionne contre la logique d'un système, et non contre son évaluateur, qui lui est contraint à l'exercice par des mécanismes pernicioseux (quotas, individualisation des tâches,...)

L'entretien professionnel porte sur les points suivants : Fonctions exercées ; Résultats professionnels ; Fixation des objectifs pour l'année à venir ; Les acquis de l'expérience professionnelle ; les besoins de formation ; Perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité fonctionnelle ; Autres points abordés à l'initiative de l'évaluateur ou de l'agent ; Appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir ; Propositions d'attribution des réductions - majorations

Le tableau synoptique

Chaque critère de la valeur professionnelle est décliné en plusieurs niveaux d'appréciation qui vont d'insuffisant à excellent comme indiqué ci-après :

- ♦ **Insuffisant** : Niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant.

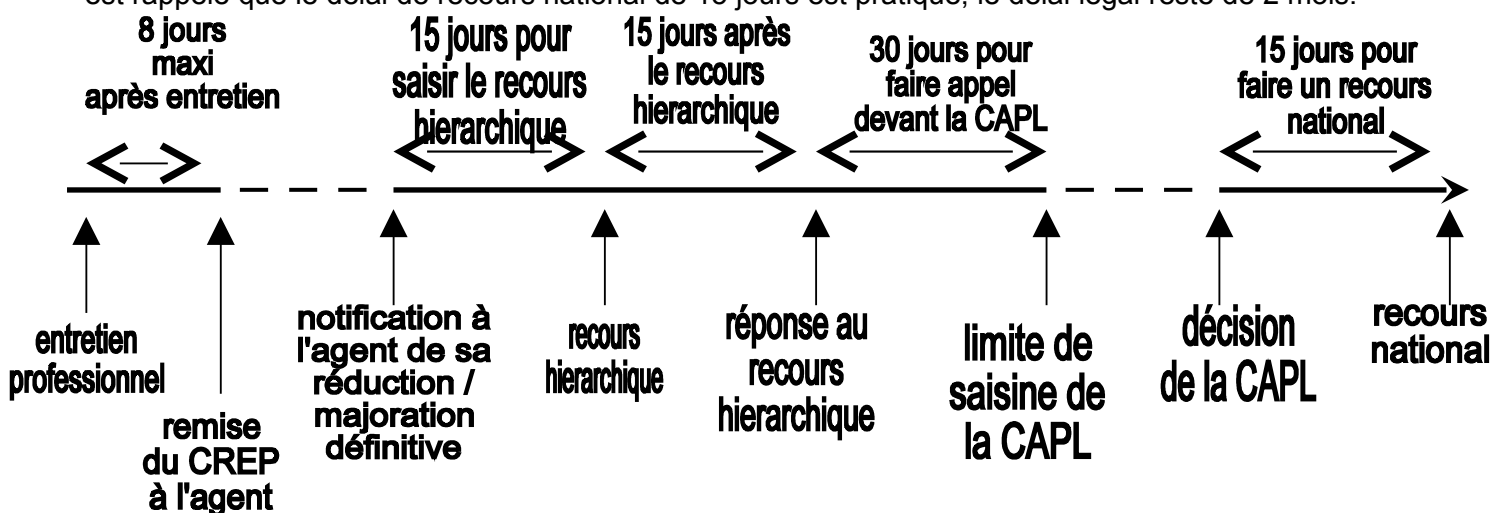
- ♦ **Moyen** : Niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité
- ♦ **Bon** : Niveau satisfaisant des qualités évaluées
- ♦ **Très bon** : Niveau de prestations particulièrement apprécié
- ♦ **Excellent** : Niveau remarquable. Doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires.

Les recours

A compter de la notification faite à l'agent de son compte rendu professionnel (dans les 8 jours maximum qui suivent l'entretien), ce dernier dispose d'un délai de 15 jours pour procéder au **recours hiérarchique** qui doit obligatoirement être formulé avant toute saisine de la CAP. L'autorité hiérarchique dispose en gestion de 15 jours pour viser le compte rendu qu'elle peut compléter d'observations.

Dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique à l'agent (date de signature ans EDEN-RH ou d'accusé de réception par l'agent), l'agent peut saisir la CAPL. La demande doit être saisie sur le formulaire 100-SD et tous les points contestés doivent être motivés. **Les militants de la CGT Finances Publiques se tiennent à disposition pour accompagner l'agent.**

Pour les A, B et C administratifs : la compétence est locale et il peut y avoir un 2ème recours national. Il est rappelé que le délai de recours national de 15 jours est pratique, le délai légal reste de 2 mois.



La signature atteste que l'agent a pris connaissance du compte rendu mais ne vaut pas approbation.

Les idées reçues

Par tous les moyens, les excuses sont bonnes et nombreuses pour ne pas vous mettre de réduction de mois dans l'avancement de carrière. (mutation en arrivée, demande de mutation en cours, agent sortis de l'ENFIP en N-2, trop de blanches...) Cette politique est parfois édictée au niveau de la direction et vos encadrants ne font que l'appliquer. Faire appel, ce n'est pas contre votre chef, mais contre ce système !

La CGT finances publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Elle revendique une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale. Les différents systèmes mis en place jusqu'à présent n'ont jamais répondu à ces attentes. Pire, l'introduction du 1er niveau supplémentaire complexifie la procédure. Il s'agit soit de dissuader les agents de faire appel, soit de stopper l'appel. Il s'agit d'un détournement des représentants élus par 85% des personnels dans les CAP et d'une atteinte aux fondements de la représentativité.

La CGT finances publiques réaffirme son opposition à l'égard de toutes formes de rémunération au mérite ou d'éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

La CGT à la DIRCOFI, c'est un syndicat de terrain SUR le terrain !

<http://www.financespubliques.cgt.fr/b11/>