



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.

En 2015

Depuis 2014, la direction compétente est celle où l'agent est affecté au 1er janvier de l'année de l'entretien professionnel, toutefois il y a des cas particuliers notamment celui des agents qui changent d'affectation, suite à mutation, le 1er mars de l'année N.

Concernant ces agents, ils sont évalués **pour la partie relative aux résultats de l'année écoulée par le responsable de l'unité administrative** où ils sont affectés au 31 décembre N-1. Pour ce faire, le chef de service doit servir, dans l'application EDEN-RH, la « fiche préparatoire à l'entretien professionnel » (cf. modèle en annexe III, page 100). Cette fiche sera remise à l'agent lors de l'entretien.

Ensuite, le responsable de l'unité administrative où les agents sont affectés à la date de l'entretien procède à l'entretien et établit le compte rendu en intégrant la partie relative aux résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire à l'entretien professionnel établie par le responsable de l'unité administrative où les agents étaient affectés au 31 décembre de l'année civile écoulée (cf tableau de synthèse).

TABLEAU SYNTHÉTIQUE DES RÈGLES DE COMPÉTENCE AU REGARD DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL AU TITRE D'UNE ANNÉE
repris de l'instruction de al DGFIP

Situation de l'agent	Entretien professionnel de l'année N (bilan N-1, perspectives N)		<u>Bénéficiaire potentiel</u> de R/M ⁽¹⁾ d'ancienneté ou de V/P ⁽¹⁾ de l'année N (gestion N-1)
	Direction	Evaluateur (SHD)	
- Agents ayant exercé leurs fonctions au cours de l'année N-1 et en activité au 31.12.N-1 (<i>cas général</i>) - Agents ayant changé d'affectation au cours de l'année N-1 et en activité au 31.12.N-1 - Agents ayant changé d'affectation, au cours de l'année N-1, suite à une promotion entraînant changement de corps (<i>cas général suite à promotion</i>)	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par l'ancien chef de service pour les agents ayant changé d'affectation au cours de l'année N-1	OUI si au moins 180 jours d'activité en N-1 (dans les 2 grades en cas de changement de grade)
- Agents ayant changé d'affectation entre le 31/12/N-1 et la date de l'entretien en N (cas des réorganisations de structures notamment)	direction de la nouvelle affectation	chef de service de la nouvelle affectation pour la partie prospective avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par le chef de service de l'ancienne affectation	OUI si au moins 180 jours d'activité en N-1
- Agents changeant d'affectation le 1er mars N suite à mutation	direction d'affectation au 01.03.N	chef de service au 01.03.N avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par le chef de service au 01.01.N	OUI si au moins 180 jours d'activité en N-1
- Agents intégrés à la DGFIP ou réintégrés après un détachement ou mis à la disposition au cours de l'année N-1 ou du 1^{er} semestre N	direction d'affectation au 01.01.N ou à la date de réintégration	chef de service au 01.01.N ou à la date de réintégration avec intégration des résultats de l'année écoulée	OUI si au moins 180 jours d'activité en N-1
- Contractuels handicapés de catégorie C titularisés au cours de l'année N-1 sans avoir suivi de scolarité	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par l'ancien chef de service pour les agents ayant changé d'affectation au cours de l'année N-1	OUI si au moins 180 jours d'activité en N-1 (total des services de contractuel et de titulaire)

Situation de l'agent	Entretien professionnel de l'année N (bilan N-1, perspectives N)		<u>Bénéficiaire potentiel de R/M ⁽¹⁾ d'ancienneté ou de V/P ⁽¹⁾ de l'année N (gestion N-1)</u>
	Direction	Evaluateur (SHD)	
- Contractuels handicapés de catégorie A et B titularisés au cours de l'année N-1 après avoir suivi une scolarité à l'ENFIP	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N pour la partie prospective uniquement (pas de bilan)	NON moins de 180 jours d'activité en N-1
Agents de catégorie C promus contrôleurs ou agents de catégorie B promus inspecteurs : - par liste d'aptitude ; - ou par examen professionnel (généraliste, cadastre ou hypothèques) en fonction au cours de l'année N-1	direction d'affectation au 01.01.N dans le grade d'inspecteur ou de contrôleur	chef de service au 01.01.N avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 août N-1	OUI si au moins 180 jours d'activité en N-1
- Agents successivement affectés au cours de l'année N-1 dans les services puis dans une école de la DGFIP en qualité de stagiaire A ou de stagiaire B (en principe le 01.09.N-1 ou le 01.10.N-1)	dernière direction d'affectation dans leur ancien grade (31.08.N-1 ou 30.09.N-1)	demier chef de service au 31.08.N-1 ou 30.09.N-1 sur les résultats de l'année écoulée et la valeur professionnelle	OUI si au moins 180 jours d'activité en N-1
- Agents successivement affectés au cours de l'année N-1, dans une école de la DGFIP en qualité de stagiaire A ou B, puis dans les services en qualité de titulaire (affectation le 01.09.N-1 ou le 01.10.N-1)	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N pour la partie prospective uniquement (pas de bilan)	NON
- Agents cessant définitivement leur activité au cours de l'année N	direction d'affectation au 01.01.N	Agents "apportants" mais non évalués (cf. partie II, chapitre IV, § 2424, page 61).	NON
- Agents recrutés au titre du PACTE ou contractuels handicapés titularisables avec un effet de N-1 mais pour lesquels la CAPN ne s'est pas réunie en N-1	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N Entretien sur la partie prospective uniquement	NON

Situation de l'agent	Entretien professionnel de l'année N (bilan N-1, perspectives N)		Bénéficiaire potentiel de R/M ⁽¹⁾ d'ancienneté ou de V/P ⁽¹⁾ de l'année N (gestion N-1)
	Direction	Evaluateur (SHD)	
- Agents en position interruptive d'activité, en congé de maladie ordinaire, de maternité, de paternité, en congé de longue maladie ou de longue durée, ... au cours de l'année N-1 ou/et du 1^{er} semestre N <u>et reprise d'activité avant le 01.07.N dans le service où ils étaient affectés avant l'interruption</u> · l'agent a effectué plus de 180 jours d'activité en N-1 : · l'agent a effectué moins de 180 jours d'activité en N-1 :	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N ⁽²⁾ pour la partie bilan et l'attribution éventuelle de R/M (V/P) à la date des entretiens. Chef de service à la date de reprise d'activité pour la partie prospective (cf. partie II, chapitre IV, § 242, page 60) chef de service au 01.01.N ou à la date de l'entretien. Entretien sur la partie prospective uniquement	OUI NON
- Agents en position interruptive d'activité, en congé de maladie ordinaire, de maternité, de paternité, en congé de longue maladie ou de longue durée, ... au cours de l'année N-1 ou/et du 1^{er} semestre N <u>et reprise d'activité avant le 01.07.N dans un nouveau service</u> · l'agent a effectué plus de 180 jours d'activité en N-1 : · l'agent a effectué moins de 180 jours d'activité en N-1 :	direction d'affectation à la date de réintégration	chef de service à la date des entretiens pour la partie bilan et l'attribution éventuelle de R/M (V/P) avec intégration des résultats de l'année écoulée (fiche préparatoire établie par le chef de service au 31.12.N-1). A la date de reprise, entretien pour la partie prospective (cf. partie II, chap. IV, § 242, page 60) chef de service à la date de l'entretien. Entretien sur la partie prospective uniquement	OUI NON

Situation de l'agent	Entretien professionnel de l'année N (bilan N-1, perspectives N)		Bénéficiaire potentiel de R/M ⁽¹⁾ d'ancienneté ou de V/P ⁽¹⁾ de l'année N (gestion N-1)
	Direction	Evaluateur (SHD)	
- Agents en position interruptive d'activité, en congé de maladie ordinaire, de maternité, en congé de longue maladie ou de longue durée au cours de l'année N-1 - et réintégrés à compter du 1er juillet N - l'agent a effectué plus de 180 jours d'activité en N-1 :	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service à la période des entretiens sur la partie bilan et l'attribution éventuelle de R/M (V/P) <u>sans entretien</u> avec intégration éventuelle des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par le chef de service au 31.12.N-1	OUI
- l'agent a effectué moins de 180 jours d'activité en N-1 :	/	/	NON
- Agents en fonctions dans un Groupement d'Intervention et de Recherche (GIR)	direction d'affectation au 01.01.N	Chef de service du GIR	OUI si 180 jours au moins d'activité en N-1
- Agents affectés à « l'échelon départemental de renfort et d'assistance » (EDRA) ou "Equipe de renfort" (EDR)	direction d'affectation au 01.01.N	responsable du pôle ou du service chargé du pilotage de l'EDRA ou de l'EDR sur la base des rapports élaborés par les chefs de service des agents concernés au cours de l'année de gestion	OUI si 180 jours au moins d'activité en N-1
- Inspecteurs promus dans un grade supérieur (IP, I. Div.) au cours de l'année N-1	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par l'ancien chef de service pour les agents ayant changé d'affectation au cours de l'année N-1	OUI
(1) : R/M = réduction-majoration d'ancienneté ; V/P = valorisation-pénalisation pour les échelons terminaux.			

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 2014) 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 2015 porteront sur l'année de gestion 2014. 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 :

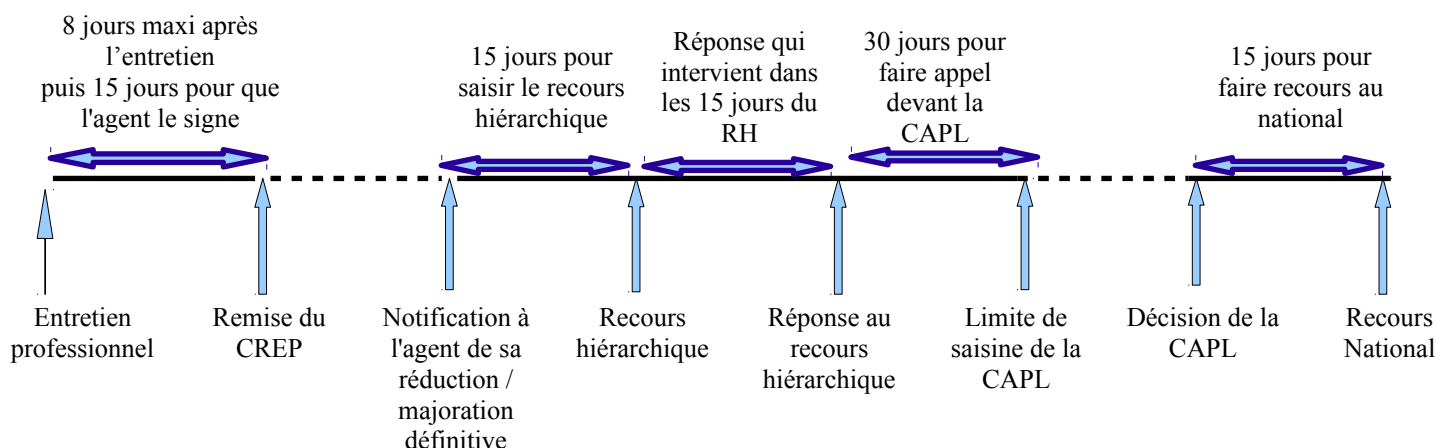
- ♦ **Insuffisant** : Niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant.
- ♦ **Moyen** : Niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité
- ♦ **Bon** : Niveau satisfaisant des qualités évaluées
- ♦ **Très bon** : Niveau de prestations particulièrement apprécié
- ♦ **Excellent** : Niveau remarquable. Doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires.

Les recours

À 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. Le recours hiérarchique n'implique pas automatiquement un rendez-vous avec l'autorité hiérarchique.

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 agents ne peuvent se représenter seul, ils doivent être représentés par une des organisations syndicales élues en CAPL. **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 2^{ème} 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.

Ça ne sert à rien !

La CGT est contre ce système individualiste de la reconnaissance de la valeur professionnelle du travail contraire au principe de notre mission qui est celle de rendre un service public juste, égalitaire et efficace. Toutefois, ne négligeons pas cet entretien. Si la reconnaissance n'est que de 1 ou 2 mois par an, sur une carrière complète avec une accélération de carrière moyenne de 1 mois par an, cela représente 35 à 40 mois soit **un échelon**.

Par ailleurs, celles et ceux qui pensent à la liste d'aptitude ou au tableau d'avancement, sachez que les dossiers sont classés en tenant compte uniquement des entretiens professionnels sur les 5 dernières années, ce qui veut dire qu'une telle promotion ne se prépare pas l'année N mais bien en amont.

N'hésitez pas à venir nous rencontrer pour qu'ensemble nous voyons si votre entretien professionnel, votre CREP et votre notation ont besoin d'être revus en appel.

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.

Faire appel, ce n'est pas contre votre chef de service, mais contre ce système que la CGT Finances Publiques de la DIRCOFI dénonce à chaque CTL « bilan de l'entretien professionnel ».

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

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