



---

## Edito

---

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 les modifications suivantes :

- ↪ 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
- ↪ pas de réduction ou de majoration de cadencement de 3 mois au moins pour 2013
- ↪ 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.

-----

---

### 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 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 pernicious (quotas, individualisation des tâches,...).

L'entretien professionnel porte sur les points suivants :

- ↪ les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- ↪ les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution, des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- ↪ la manière de servir ;
- ↪ les acquis de son expérience professionnelle ;
- ↪ le cas échéant, la manière dont il exerce ses fonctions d'encadrement ;
- ↪ les besoins de formation ;
- ↪ les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

## La Chronologie

Proposition d'une date d'entretien par l'évaluateur

8j mini

Entretien professionnel

8 j maxi

Communication à l'agent du Compte-Rendu d'Entretien Professionnel (CREP)

15j maxi

L'agent en prend connaissance, formule d'éventuelles observations, signe et le transmet par la voie hiérarchique à l'autorité hiérarchique (*la signature du compte rendu ne vaut pas approbation*)

15j maxi

L'autorité hiérarchique vise le CREP, en confirmant les attributions de réductions/majorations et en y ajoutant d'éventuels commentaires. Le CREP et la notification sont transmis à l'agent.

8 j maxi

L'agent doit le signer afin d'attester qu'il en a pris connaissance

15j maxi

S'il n'est pas satisfait, il doit déposer un recours auprès de l'autorité hiérarchique sur papier libre (avec une éventuelle demande d'entretien).

15j maxi

L'autorité hiérarchique notifie sa réponse. En cas de refus, cette réponse doit être motivée.

30j maxi

S'il n'est pas satisfait, l'agent dépose un recours devant la CAP locale compétente

15j maxi

S'il n'est pas satisfait, l'agent peut présenter une demande de 2<sup>ème</sup> recours devant la CAPN

## 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

Un recours hiérarchique doit **obligatoirement** être formulé avant toute saisine de la CAP dans les 15 jours à compter de la date de la notification l'agent. Il peut, s'il le souhaite, solliciter un entretien avec l'autorité hiérarchique et le cas échéant être assisté par un tiers. Les militants de la CGT Finances Publiques se tiennent à disposition pour accompagner l'agent.

L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la réception du recours. En cas de refus, cette réponse doit être motivée. Si l'agent n'obtient pas de satisfaction sur l'ensemble de ses demandes suite au recours hiérarchique, un recours devant la CAP compétente doit être formulé sur l'imprimé « 100 » dans les 30 jours à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique.

Pour les A, B et C administratifs : la compétence est locale et il peut y avoir un 2<sup>ème</sup> recours national. Il est rappelé que le délai de recours national de 15 jours est pratique, le délai légal reste de 2 mois. Pour les géomètres et les agents techniques : la compétence est nationale et il n'y a pas de 2<sup>ème</sup> niveau de recours.

## La position de la CGT

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, cette nouvelle réforme constitue une attaque contre le statut et accentue un peu plus les phénomènes d'individualisation.

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 campagne des entretiens commencera le 5 mars pour s'achever le 22 mars au plus tard.**