



Spécial Évaluation

www.financespubliques.cgt.fr/23/

n° 4 février 2015

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La direction générale a publié une nouvelle instruction pour le lancement de la campagne 2015 -disponible sur le site de notre syndicat national : <http://www.financespubliques.cgt.fr/-Entretien-professionnel.750-.html>. Voir également le livret de l'entretien professionnel disponible sur Nausicaa - les agents ressources humaines/statuts et carrières/cadre C-B ou A entretien professionnel.

La campagne 2015 des entretiens d'évaluation a débuté. Depuis la disparition de la note chiffrée, la «récompense» est l'attribution d'une bonification de 2 mois (20% des agents), 1 mois (50% des agents) ou..rien (30% des agents).

L'évaluation, dans son principe et avec notamment la règle des quotas (30% des agents vont rester au bord du chemin) génère la division des personnels, la zizanie dans les services, la mise en concurrence des agents au détriment de toute approche collective de l'exercice de nos missions.

Pour la CGT Finances Publiques, le bon fonctionnement d'un service dépend, en effet, avant tout du travail d'une équipe bien dotée en personnel, bien formée, dirigée dans une démarche solidaire et collective et animée par les valeurs du Service Public, exactement à l'opposé de la logique des objectifs individuels, des indicateurs et des statistiques.

L'évaluation est un instrument de management individualisé, prélude à la rémunération au mérite : le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), créé en 2014, prévu pour remplacer l'ensemble de nos primes (y compris celles qui sont en cours de réforme) et qui intègre une part individualisée en fonction des résultats individuels.

Comme la notation avant elle, l'évaluation est une cause importante du stress et de la souffrance au travail, accentuée par le manque d'effectifs.

La CGT reste particulièrement attachée à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Elle revendique une notation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du Service public rendu et du travail réalisé et sans être conditionnée à des objectifs quantitatifs dont l'agent n'a pas la maîtrise.

La CGT tient à rappeler que la participation à l'entretien n'est pas obligatoire. Aucune pénalisation ne peut sanctionner un agent de la DGFIP qui refuse l'entretien : l'attribution d'une bonification n'est pas liée à la participation à l'entretien et le compte rendu d'évaluation est rédigé dans sa totalité. Le droit au recours (appel) n'est pas impacté.

Direction de compétence

La direction compétente était celle d'affectation au 31 décembre de l'année civile écoulée. A partir de cette année, en cas de changement d'affectation au 1er mars 2015, c'est le chef de service au 1er mars qui est chargé de l'entretien.

Réserves locales

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). De plus en plus de directeurs ne gardaient aucune réserve de 2 mois pour les appels locaux, ce que la CGT a toujours dénoncé. En Creuse, l'an passé, la direction avait conservé une dotation capital mois (DKM) d'1 mois pour les inspecteurs, 2 pour les contrôleurs et 1 pour les agents de catégorie C. Ces reliquats doivent être restitués au département.

Calendrier

Les étapes du calendrier national sont désormais intégrées dans l'application EDEN-RH. Les directions locales doivent gérer les démarches de gestion dans ce cadre imposé : les entretiens doivent impérativement se tenir dans la plage nationale – date limite 20 mars 2015 (voir note départementale n°1-2015 sur Ulysse 23 – rubrique actualités/notes départementales 2015).

Les agents qui partent à la retraite en 2015 et dont la demande et la date de départ ont été validées ne seront pas évalués.

Recours hiérarchique

Le recours hiérarchique reste une étape obligatoire préalablement à la saisine de la CAP. Il doit être déposé sur papier libre dans les 15 jours qui suivent la notification du CREP à l'agent.

L'autorité hiérarchique doit notifier à l'agent sa réponse au recours dans un délai de 15 jours francs. Cette notification se fait via EDEN-RH.

L'agent dispose désormais de 8 jours pour en accuser réception (signature de l'agent dans EDEN-RH).

Passé ce délai, le délai de 30 jours pour déposer un recours en CAP de 1er niveau est amorcé.

Déroulé de l'entretien et éléments du CREP (Compte Rendu de l'Entretien Professionnel)

Désormais, la fiche préparatoire à l'entretien doit être intégrée dans l'application EDEN par la direction locale.

DE LA CONVOCATION A L'APPEL, LES ETAPES A CONNAITRE

Convocation à l'entretien professionnel

- L'évaluateur a l'obligation de le proposer, mais l'agent peut refuser d'y participer (*cf texte proposé ci après*).

- Au moins 8 jours entre la proposition de la date et l'entretien proprement dit.

- Sa date est arrêtée avec l'agent.

- proposition par écrit (mail ou autre)

- si l'agent n'y va pas, note de l'évaluateur constatant l'absence et fixant un autre RV (mail ou autre)

- si l'agent est absent (pour maladie,...), convocation adressée à son domicile en AR proposant une date après son retour

Compte-Rendu d'Entretien Professionnel (CREP)

- Obligatoire, que l'agent ait assisté ou non à l'entretien.
- Communiqué à l'agent maximum 8 jours après l'entretien.

Signature du CREP

- L'agent a 15 jours maximum pour le signer et le remettre à son chef de service, à charge pour lui de le transmettre à l'autorité hiérarchique*

Conseil CGT : le remettre le plus tard possible, pour bénéficier du plus de temps de réflexion possible pour un recours éventuel.

- Sa signature ne vaut qu'AR, pas acceptation des appréciations littérales ou des objectifs.

Commentaires de l'agent sur le CREP

- L'agent peut compléter le CREP de ses observations.
- Ce cadre n'a aucune incidence sur la procédure ultérieure : vous pouvez faire appel sans remplir ce cadre ou ne pas faire appel, alors que vous l'avez rempli.

Conseil CGT : : Utilisez cette possibilité de vous exprimer, surtout si vous n'êtes pas certain de faire appel.

Visa du CREP par l'autorité hiérarchique (donc le supérieur du notateur)

- Visa dans les 15 jours.
- Avec possibilité pour l'autorité hiérarchique de compléter le CREP « d'observations sur la valeur professionnelle de l'agent » (à l'exclusion de toute autre modification).

Transmission du CREP et notification d'une éventuelle réduction ou majoration par la voie hiérarchique (donc dans les 15 jours)

- Avec le visa de l'autorité hiérarchique est confirmée la proposition de réduction/majoration de durée dans l'échelon (ou de valorisation/pénalisation pour les agents en échelons terminaux), ainsi que les mentions d'encouragement et d'alerte.

2^{ème} signature du CREP par l'agent

- Dans les 8 jours.
 - *Conseil CGT : le remettre le plus tard possible, pour bénéficier du plus de temps de réflexion possible pour un recours éventuel.*
- L'absence de signature de l'agent bloque le déroulement de la procédure, ce que nous ne vous conseillons pas.

Recours hiérarchique :

- Obligatoire pour aller ensuite en appel devant la CAPL/N.
- Dans les 15 jours francs de la 2^{ème} signature du CREP par l'agent,
- Auprès de l'autorité hiérarchique.
- Il porte sur les éléments du CREP (résultats professionnels et/ou tableau synoptique (les croix) et/ou appréciation générale et/ou attribution de la réduction/majoration d'ancienneté (valorisation/pénalisation pour les échelons terminaux), ainsi que les objectifs fixés en N-1 (pour l'évaluation faisant objet du recours), voire même (mais cette question devrait pouvoir se régler en amont) les fonctions exercées, les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins de formation, les perspectives d'évolution professionnelle.

- *Conseil CGT : viser l'ensemble de ces éléments, puisque seuls ceux sur lesquels porte le recours hiérarchique peuvent être ensuite évoqués en appel devant les CAP. En revanche, ne pas être trop précis pour ne pas fermer la porte aux arguments ultérieurs.*
- Il doit être exercé par écrit (sur papier libre).
- L'autorité hiérarchique a 15 jours pour en accuser réception et adresser sa réponse, motivée.

>> possibilité d'entretien avec l'autorité hiérarchique :

- L'agent peut solliciter un entretien avec l'autorité hiérarchique.
- Conseil CGT : par mail à cette autorité hiérarchique, également en AR.*
- Dans les 15 jours de son délai de recours.

Remarque CGT : la demande ne se fait donc pas nécessairement en même temps que le recours écrit.

Conseils CGT : faites-vous accompagner, privilégiez un élu CAPL, qui gardera le souvenir des propos tenus lors de cet entretien pour défendre votre dossier en CAP.

Recours devant la CAPL

- Dans les 30 jours de la réception de la réponse de l'autorité hiérarchique au recours (date de l'AR).
- Requête adressée au Président de la CAPL.
- Servir l'imprimé 100 (disponible en ligne sur le Portails Métiers / Imprimés).
- Requête motivée, indiquant : les éléments contestés et pour chacun de ces éléments, les motifs précis conduisant à la demande de révision.

Recours devant la CAPN

- Juridiquement 2 mois (délai légal de contestation d'une décision administrative). Dans les faits, 15 jours (suite à accord national DG/syndicats pour permettre la tenue des CAPN dans un délai raisonnable),
- A transmettre par l'intermédiaire du chef de service.
- Sur papier libre.
- De nouveaux arguments peuvent être soulevés à cette étape.

TEXTE PROPOSÉ PAR LA CGT POUR SIGNIFIER LE BOYCOTT DE VOTRE ENTRETIEN :

« Je signifie mon refus de participer à l'entretien individuel qui m'a été proposé concernant la fixation d'objectifs dans le cadre de la campagne 2014 de l'entretien professionnel (gestion 2013). L'entretien n'ayant à ce jour aucun caractère obligatoire pour l'agent, il est de mon droit de ne pas y assister. En effet, cet entretien a pour principal objectif, la remise en cause notre statut et l'introduction de la rémunération au mérite.

Je ne conçois pas de rentrer dans une logique de mise en compétition des agents et à l'instar de mes collègues, je tiens à défendre l'ensemble des missions de notre administration.

Cette démarche n'est pas destinée à m'opposer aux notateurs qui subissent également les conséquences de ce système pernicieux, elle s'inscrit dans un mouvement collectif de contestation».

Précision pour les agents du cadre C : le 9ème échelon nouvellement créé est considéré comme échelon terminal par anticipation, les agents au 8ème échelon peuvent donc bénéficier de bonifications utiles dès cette année.

N'hésitez pas à contacter [les élus CGT](#)