

A Blois, le 6 février 2022

## **ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2022 : RESTEZ VIGILANTS !**

La campagne 2022 d'évaluation professionnelle a débuté. Outil de mise en concurrence des agents et de sélection pour les promotions, la procédure d'évaluation a continué d'évoluer depuis la disparition des revalorisations de 1 et 2 mois en 2019. Le « cadencement unique d'avancement d'échelon » mis en place depuis lors explique en partie pourquoi les agents semblent moins attentifs au contenu de leur compte-rendu d'évaluation, il n'y eut en effet aucun appel localement en 2021. **Pourtant, il faut rester particulièrement vigilants quant aux conséquences que peut avoir le compte-rendu d'entretien professionnel sur les futures promotions, mutations et rémunérations.**

En effet, pour les promotions, des cases sont là depuis trois ans pour évaluer, à l'initiative de votre chef de service, votre capacité à prétendre au grade supérieur. La procédure s'appuie, outre le tableau synoptique, sur l'intégration, dans le compte-rendu d'entretien professionnel, de l'avis du supérieur hiérarchique évaluateur sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur, selon l'échelle suivante : Valeur 1 Aptitude non acquise (ce sera NON) ; Valeur 2 Aptitude en cours d'acquisition (ce sera aussi NON) ; Valeur 3 Aptitude confirmée (OUI pour pouvoir continuer la procédure)

De plus, les appréciations et le tableau profil croix seront pris en compte, pour la mise en place à terme du RIFSEEP, c'est-à-dire la prime au mérite !

LES ACTEURS DE LA PROCEDURE : M. Chapon, en tant que DDFIP, établit la liste des chefs de service évaluateurs (A+ ou A), qui assureront l'entretien professionnel. Les agents d'encadrement intermédiaires (A non désignés comme évaluateurs par le Directeur, ou B) rédigeront, le cas échéant, une fiche d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent dont une copie devra lui être remise lors de l'entretien. Enfin, l'autorité hiérarchique (M. Chapon et Mme Llaury) devra superviser la procédure et sera saisie si l'agent souhaite une révision du compte-rendu d'entretien.

DEROULEMENT DE LA PROCEDURE : l'entretien sera obligatoirement proposé à l'agent (par mail), après concertation, mais **il n'est pas obligatoire**. Au cours de cet entretien, le chef de service évaluateur doit communiquer la fiche préparatoire et le cas échéant, la fiche de l'agent d'encadrement. En cas de boycott, ces documents doivent t'être adressés par courrier. L'entretien porte sur les points suivants : les fonctions exercées (qui doivent toutes être mentionnées), les résultats obtenus au cours de l'année 2021 par rapport aux objectifs fixés l'année antérieure et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service (la crise sanitaire et les dysfonctionnements engendrés ne doivent en aucun être imputables aux agents !), les objectifs assignés pour l'année à venir (3 maximum, qui doivent être limités, réalistes et clairement énoncés), la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins de formation (mention de celles réalisées en 2021 et de celles à envisager) et les perspectives d'évolution professionnelle (carrière, mobilité). De plus, pour les cadres A et B exerçant des fonctions d'encadrement, sera évaluée la capacité à organiser et à animer une équipe ainsi que la capacité à définir et à évaluer des objectifs. Etablis un canevas du contexte de l'année évaluée qui a influé directement sur ton travail et les objectifs préalablement assignés, qui nous le rappelons sont collectifs : difficultés rencontrées, réorganisations et mobilité (le NRP a eu un fort impact direct ou indirect sur toutes

les missions), augmentation des charges de travail, sous effectifs, etc. N'oublie pas de mentionner les missions et l'organisation du service qui ont été fortement impactées par la crise sanitaire, en particulier avec la mise en place du télétravail, volontaire ou imposé. Le tableau synoptique compte cinq cases : Insuffisant (« niveau non compatible avec les prestations attendues »), Moyen (« niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité », c'est-à-dire mauvais), Bon (« niveau satisfaisant des qualités évaluées » c'est-à-dire correct sans plus), Très Bon (« niveau de prestations particulièrement appréciées »), Excellent (« niveau remarquable »).

**Attention** : le tableau synoptique est désormais primordial pour passer sur **tableau d'avancement** : depuis 2021, tu dois impérativement justifier d'un total minimum de 30 points par chiffrage des cotations des 4 cases du tableau synoptique des comptes-rendus d'entretien professionnel des trois dernières années, soit « moyen » 1 point, « bon » 2 points, « très bon » 3 points et « excellent » 4 points. De plus, il ne faudra pas avoir fait l'objet au cours de ces trois dernières années de « critiques ou réserves récurrentes sur la manière de servir ». Cette cotation par points sera également utilisée dans les **listes d'aptitude** afin d'apprécier l'évolution de la manière de servir sur la période des 5 dernières années.

Soyez très attentifs aux termes utilisés et aux modifications apportées d'une année sur l'autre. La moindre évolution négative, même si elle paraît anodine, pourrait être utilisée contre toi par la Direction si tu envisages de faire appel, et pourra avoir des conséquences sur ta carrière. Dans « Expression de l'agent », n'hésite pas à mettre par écrit ce que tu as pu exposer à l'oral lors de ton entretien et qui n'a pas été retranscrit.

Un compte-rendu (dématérialisé sur EDEN-RH dans les 8 jours) reprendra les éléments visés accompagnés du tableau synoptique à profil croix. Une appréciation générale sera ensuite formulée. Vérifie que la fiche est le reflet de l'entretien et que tes observations y ont été prises en compte.

**LE RECOURS HIERARCHIQUE.** Après avoir reçu ton compte-rendu, tu disposes de 15 jours maximum pour le compléter de tes observations et signer le document sur EDEN-RH (la signature n'est qu'un accusé de réception). L'autorité hiérarchique dispose alors de 15 jours pour valider le compte-rendu qui te sera notifié par ton chef de service. A la date de réception de la notification, si tu contestes ton compte-rendu d'entretien et/ou l'appréciation générale et/ou le tableau synoptique, tu devras obligatoirement exercer dans les 15 jours un « recours hiérarchique » par écrit auprès de l'autorité hiérarchique, qui dispose à son tour de 15 jours pour répondre. Même si tu dois obligatoirement y énumérer tous les éléments que tu contestes, ce n'est qu'une étape de la procédure et il est inutile de trop argumenter. L'autorité hiérarchique sera libre d'accéder ou non (partiellement ou intégralement) à la requête de l'agent. Tout refus doit être motivé. L'agent peut, s'il le souhaite, solliciter un entretien à cette occasion et se faire accompagner par un tiers de son choix. En tout cas, si tu sollicites un entretien, n'y va jamais seul(e) et contacte un représentant syndical. Ensuite, à la réception de la notification de réponse au recours hiérarchique (sous 15 jours) tu pourras alors avoir recours à la CAPN (imprimé d'appel n° 100) dans les 30 jours, les CAPL ayant été supprimées. **Contactez nos militants pour vous aider à analyser votre dossier et envisager un recours** ou écris nous directement à [solidairesfinancespubliques.ddfip41@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:solidairesfinancespubliques.ddfip41@dgfip.finances.gouv.fr)

#### RAPPEL DU CALENDRIER :

DELAIS	EVENEMENTS
	Offre de RDV à l'entretien par le chef de service sur la base d'un calendrier établi en concertation avec l'agent
8 jours au moins après l'offre de RDV	Déroulement de l'entretien
8 jours au plus tard après la tenue de l'entretien	Remise du compte-rendu (CREP) sur EDEN-RH
15 jours au plus tard après la date de mise du CREP	Transmission du CREP à l'autorité hiérarchique après examen et complètement par l'agent
15 jours au plus tard après la notification du CR validé	Introduction du recours hiérarchique <u>sur papier</u>
15 jours au plus tard après réception du recours hiérarchique par l'autorité hiérarchique	Réponse au recours adressé par l'agent
30 jours au plus tard après la notification de la réponse au recours hiérarchique (signé sous 8 jours)	Recours en CAP nationale