Solidaires Finances Publiques 94
SYNDICAT NATIONAL
Section du Val-de-Marne

1er Merci !
syndicat de la DGFiP
& de la DDFiP du Val-de-Marne

Solidaires finances

Spécial Notation

L'IDÉE FIP n° 2025 - 1

Journal syndical d'humeur, d'humour et d'opinions

ÉDITO

Bonjour !

Fin janvier, tu as reçu notre journal l'*Unité Spécial Entretien professionnel*.

A l'occasion de la dernière ligne droite des entretiens, nous voulions ici rappeler leur importance, tout en t'invitant à la plus grande vigilance concernant les éléments qui figureront dans le Compte-Rendu d'Entretien Professionnel, le fameux CREP.

En effet, derrière ce mot au son appétissant, il s'agit en réalité, selon le vœu de l'administration, d'une pierre angulaire du déroulement de la carrière des agents.

Promotion, sélection, mais également mobilité (et un jour rémunération ?), ou bien encore renouvellement de contrat pour les contractuels, tous ces actes de gestion importants font du CREP un élément à ne SURTOUT pas négliger ;)

Et notamment ce fameux profil croix instauré, supprimé, puis réintroduit... et que l'administration essaie chaque année de tirer vers le bas, au prix de pirouettes sémantiques.

La première étape de l'évaluation professionnelle, c'est l'entretien. Pour rappel, il n'est pas obligatoire de s'y rendre.

Solidaires Finances Publiques dénonce l'entretien professionnel instauré par le décret de 2010. En effet, l'évaluation individuelle n'entre pas dans les valeurs du service public : un tel dispositif n'a pas sa place dans une administration qui œuvre COLLECTIVEMENT à la qualité du service rendu à l'usager.

D'autant plus que, agents comme responsables de services, nous sommes contraints de travailler dans des conditions dégradées (manque d'effectifs, problèmes informatiques, restructurations incessantes...) qui ne sont pas retracées dans ces évaluations.

Mais, tant que cette évaluation existe, il faut la prendre au sérieux, et ne pas hésiter à déposer un recours en cas d'insatisfaction ! On t'explique tout dans ce numéro.

Et n'hésite pas à nous contacter,
car nous sommes présents pour t'accompagner à chaque étape. :)

SOMMAIRE

p.1 Édito / Unité Spécial Entretien / Citation du mois

p.2 et 3 L'entretien professionnel : les principaux éléments et les points de vigilance

p.4 Important / Calendrier des procédures

L'Unité *Spécial Entretien*

du 29 janvier 2025

CITATION DU MOIS

« Le jugement d'un seul n'est pas la loi de tous ».

Jean-Baptiste Gresset

QUELQUES ÉLÉMENTS RELATIFS A L'ORGANISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Qui est concerné ? Tous les agents titulaires ou contractuels en activité au 31/12/2024 et ayant accompli, pendant l'année de gestion, des services effectifs d'une durée minimale de 180 jours.
A défaut, cet entretien professionnel n'aura lieu que sur la partie prospective, si tu es présent pendant la période des entretiens.
Les contractuels évalués sont ceux qui sont recrutés pour répondre à un besoin « permanent » (CDD supérieur à 1 an).
Dès lors, l'évaluateur a l'obligation de proposer par écrit un entretien à chaque agent de son service.

Si tu ne te présentes pas à la première convocation, l'évaluateur est tenu de t'adresser une note (message électronique, note écrite, etc.) pour constater l'absence. Il est également tenu de te proposer un autre rendez-vous, **sauf si tu as exprimé par écrit ton refus de participer à l'entretien.**
Si tu es absent pour maladie ou pour une durée indéterminée au moment des opérations d'entretien, ton évaluateur devra néanmoins te convier à l'entretien par un courrier **(recommandé avec AR)** adressé à ton domicile. Il est précisé dans le guide de l'entretien que la date envisagée doit être compatible avec ta reprise éventuelle d'activité.

Un délai minimum de 8 jours entre la proposition et l'entretien envisagé doit être scrupuleusement respecté. **L'entretien se déroule obligatoirement sur le lieu et pendant les heures de travail de l'agent et sans présence d'un tiers.**
Par principe, l'entretien professionnel est présentiel. A titre exceptionnel, il peut cependant avoir lieu par téléphone ou en visio-conférence **sous réserve de l'accord préalable de l'agent.**

L'agent est libre de ne pas assister à l'entretien. Dans ce cas, il ne doit pas être fait mention du refus ailleurs que dans la rubrique « tenue de l'entretien individuel professionnel » en page 1 du CREP.

IMPORTANT : ***tout le calendrier est rappelé en dernière page du présent IDEE-FIP : attention aux délais si tu contestes tout ou partie des éléments établis !***
Surtout,n'hésite pas à nous contacter dès que tu reçois ton compte-rendu, y compris si tu n'as pas l'intention d'introduire un recours. Nous pourrons t'aider à lire entre les lignes, te donner notre avis, des conseils… et t'accompagner tout au long de la procédure.

Petits conseils entre amis

La présentation de la Direction générale qui voudrait que les évaluations soient **revues à la baisse « pour s'harmoniser avec les autres administrations » est** - mensongère ? - **contraire au principe même de l'évaluation** qui est, rappelons-le, individuelle et ne se fait pas par comparaison !

Si vous aviez un sens du service exceptionnel l'année précédente, il n'y a aucune raison qu'elle devienne seulement forte !

Et si vous avez changé de service, vous élargissez de fait vos compétences globales, vous ne les diminuez pas !

Non, ce n'est pas la même chose d'écrire « investi » ou « très investi », pas la même signification d'inscrire « rigoureux » ou « très rigoureux ».
Et le reste de la phrase peut changer le sens d'un mot.

Alors soyez vigilants et n'hésitez pas à demander une rédaction qui vous semble correspondre à ce que vous avez accompli durant l'année. :)

N'oubliez pas que les gouvernements successifs veulent instaurer la
« rémunération au mérite ».
Ce serait donc cette réalité budgétaire qui pousse à vouloir revoir les évaluations à la baisse.
Alors, si vous ne voulez pas perdre d'argent demain, battez vous dès aujourd'hui !
Ne vous laissez pas faire !

Bilan de l'année écoulée

Une nouvelle rubrique permet de **valoriser d'autres travaux majeurs** sur lesquels tu t'es investi en 2024.

N'hésite pas à le faire indiquer si tel est le cas.

Rappel : souvent certains objectifs ne sont pas atteints sans que tu en sois responsable (fixation de nouvelles priorités en cours d'année, déficiences d'applis informatiques…).

Sois particulièrement attentif à la partie analyse : rien ne doit être en retrait par rapport à la réalité de ton activité.

La rédaction de cette partie du compte-rendu donne souvent une idée de la tonalité de l'appréciation générale.

Acquis de l'expérience professionnelle

Cette rubrique doit faire apparaître les savoirs professionnels de l'agent en fonction des différents postes occupés à la DGFIP ou dans un autre secteur d'activité.

Elle est également **importante dans le cadre d'une évolution de carrière**.

Ainsi une formation dispensée en tant que formateur ou formatrice, ou une expertise particulière, doivent y être mentionnés.

Cette rubrique ne doit pas comporter de jugement de valeur.

Fixation des objectifs

Le nombre d'objectifs maximums est de 5. Mais il s'agit bien d'un MAXIMUM, chiffre non obligatoire. **L'administration préconise d'ailleurs de n'en fixer que 3 afin qu'ils soient réalisables.**
Chaque objectif doit faire l'objet d'une ligne afin d'être analysé distinctement en N+1.

Les objectifs doivent être réalistes, clairs et précis. Ils doivent correspondre à tes fonctions et à ton grade. Une approche qualitative doit être privilégiée. Il ne s'agit en aucun cas d'une simple répartition arithmétique des objectifs chiffrés pour le service. Ils doivent être adaptés à ta situation dans son service, tes fonctions, ton grade et compatibles avec les moyens disponibles pour les réaliser.
Ceci signifie qu'ils doivent être à ta portée, compte tenu notamment de ton cursus, tes fonctions, ton temps de présence effectif prévisionnel dans le service…
Chaque objectif doit être défini dans le temps (durée, date butoir…), par défaut il est annuel.

Pour les agents A, des objectifs collectifs sont désormais prévus. Selon l'administration il s'agit « d'actions prioritaires qui nécessitent la mobilisation de toute une partie de l'équipe ». Un maximum de 1 ou 2 objectifs est préconisé.

Tableau managérial

Pour les agents de catégorie A, ce tableau synoptique doit être **OBLIGATOIREMENT** servi, y compris pour les non-encadrants.

Ce tableau sera tout particulièrement examiné pour les perspectives de carrières (candidature sur un poste au choix, promotion/sélection…).

Les compétences managériales l'emportent définitivement sur la technicité !

Appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'agent

C'est cela qui est examiné pour les promotions par tableau d'avancement

Catégorie A : la valeur professionnelle et la manière de servir sont appréciées au travers d'un tableau littéral, d'un tableau synoptique/profil croix pour les compétences managériales (cf encadré de gauche) et d'une appréciation générale.
La « capacité d'adaptation » est également évaluée… Vu le nombre de réformes (dont le NRP et autres désorganisations), Solidaires Finances publiques considère que la capacité d'adaptation des agents est si évidente qu'elle n'est plus à démontrer !

Catégories B et C : la valeur professionnelle et la manière de servir sont appréciées au moyen d'un tableau synoptique/profil croix et d'une appréciation générale.
Pour les agents de catégorie B exerçant des fonctions d'encadrement, deux compétences supplémentaires sont évaluées (capacité à organiser et animer une équipe/capacité à définir et évaluer des objectifs).

Avis pour avancement de grade par Tableau d'Avancement

(uniquement pour les titulaires)

Obligatoire pour les agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'échelon terminal de leur grade et n'ayant pas accédé à ce grade par avancement de grade ou promotion interne. Une appréciation particulière sur les perspectives d'accès au grade supérieur sera portée par l'évaluateur sur le CREP.
Cet avis est susceptible de recours.

Pour les agents de catégorie A uniquement, l'évaluateur peut aussi se prononcer sur l'aptitude à exercer des fonctions de niveau supérieur, que l'agent ait exprimé un souhait dans ce sens ou non.

Cette rubrique sera regardée attentivement dans le cadre d'une sélection ou promotion au grade supérieur, il faut être particulièrement vigilant sur cette rubrique…

Avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur

(promotion par Liste d'Aptitude pour les agents de catégorie B et C)

Cet avis obligatoire n'est pas limité aux seuls agents candidats à la liste d'aptitude. L'aptitude est reconnue acquise ou non, il n'y a plus de cotation de 1 à 3.

Solidaires Finances Publiques 94 — Syndicat National — Section du Val-de-Marne

David FERREIRA : 01.43.99.37.95
Frédéric REY : 01.41.94.34.64

Solidaires Finances publiques 94
1 Place du Général Billotte
94040 CRÉTEIL Cedex

Solidaires finances