

## L'entretien professionnel...

*j'y vais ou j'y vais pas !*

### Tout savoir pour mieux boycotter

L'évaluation professionnelle en mode PPCR connaît cette année une forte modification avec l'instauration d'un cadencement unique d'avancement d'échelon pour tous les agentEs (A,B,C). De plus certaines nouvelles modalités permettront à terme de distinguer les «plus méritantEs». On perçoit bien le lien qui peut être fait avec une rémunération au «mérite» à part variable et individualisée (RIFSSP) et l'entretien annuel. L'entretien, est-il vraiment le «*moment privilégié*» annoncé et ne deviendra-t'il pas à terme un dispositif de mise en concurrence entre agentEs ?

C'est pourquoi, SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES propose *de boycotter de l'entretien individuel le plus collectivement possible* (à l'intérieur de chaque service) tout en revendiquant un entretien collectif qui serait axé sur une réflexion sur le travail, les moyens, l'organisation et les conditions dans lesquelles s'exerce celui-ci.

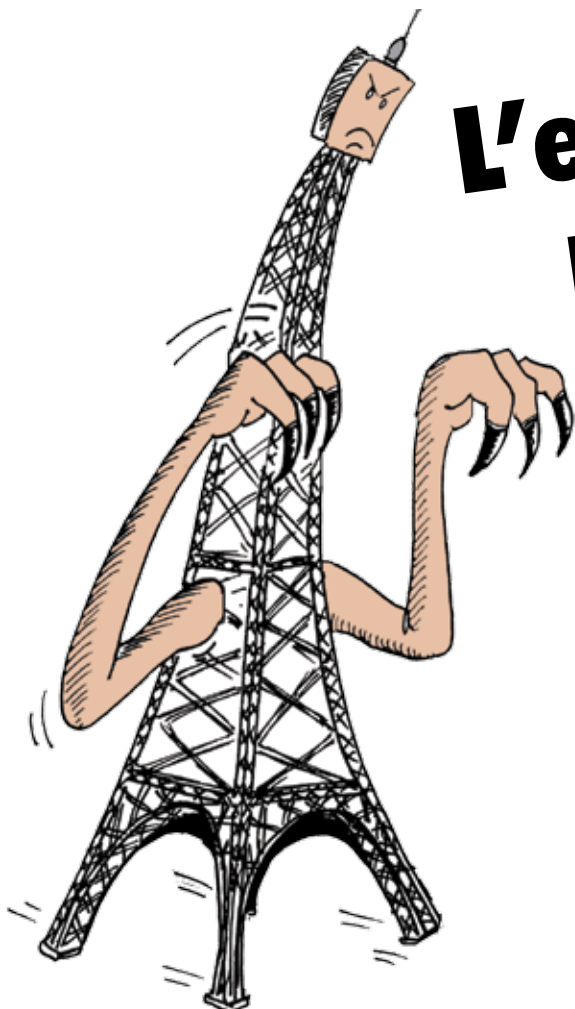
SOLIDAIRES considère que le lien, entre l'entretien pro individuel, et la réalisation des objectifs, qui conduira à terme à l'instauration de la part variable de rémunération, est totalement contraire aux valeurs du service public.

En effet, ce dispositif, de nature contractuelle, est par définition contraire à la neutralité nécessaire des fonctionnaires. Il peut porter atteinte à l'égalité de traitement des citoyens, et est donc contraire au déroulement statutaire des actes de gestion, qui garantissent les 2 précédents principes.

Par ailleurs, un dialogue sur les objectifs à venir, et sur la réalisation des missions, s'avère être un dialogue stérile et inutile, dans la mesure, où ni l'évaluateur, ni l'évaluéE, n'ont la main sur les charges et les moyens pour les accomplir.

De même, un dialogue sur le travail, l'organisation de celui-ci, les missions qui nous incombent n'a aucun sens en entretien individuel. Par contre, il peut en avoir lors d'un entretien collectif. D'autant que des réorganisations, fusions se font dans la plus totale précipitation, sans aucune concertation avec les agentEs, et viennent de fait bouleverser les quelques organisations mises en place précédemment.

Il est important de rappeler que *l'entretien reste facultatif, et que seule l'invitation à sa participation reste obligatoire*. Le compte rendu est communiqué à l'agentE (présent ou pas) ainsi que les fiches préparatoires éventuelles (fonctionnaire d'encadrement et fiches préparatoires de l'ancien service le cas échéant). Par ailleurs le boycott n'empêche nullement de contester les éléments du CREP.



Solidaires Finances Publiques Paris

6 rue St Hyacinthe 75001 Paris

01 44 86 87 41

La Balf :

[paris@solidairesfinancespubliques.org](mailto:paris@solidairesfinancespubliques.org)

Le site :

[solidairesfinancespubliques.info/75](http://solidairesfinancespubliques.info/75)

La Page Face Book :

<https://www.facebook.com/SolFIPParis>

# ..... Evaluation 2018 .....

L'instruction 2018 est parue, la campagne d'entretien a débuté. Nous ne reviendrons pas ici sur le mot d'ordre de boycott dont nous avons exposé les motifs dans l'édito.

Ce 4 pages a pour but de présenter les nouveautés 2018 et d'aider chacun à lire, expliciter et décoder son CREP !

**Rappel : l'entretien demeure annuel, sa présentation par l'évaluateur est obligatoire mais la participation est, elle, facultative !**

A partir de 2018 (gestion 2017), plus aucunE agentE ne pourra bénéficier d'une réduction d'échelon. En effet après les contrôleurs en 2017, c'est désormais aux agentEs de catégorie C et A d'être mis au régime sans réduction !

Exit les R1 et R2 !!

Évidemment, le système d'attribution des réductions d'échelons pouvait être assimilé à une sorte de rémunération au «mérite», mais de très nombreux agentEs ont pu en bénéficier par rotation et donc gagner quelques euros supplémentaires.

Non seulement la suppression des réductions permet à l'administration d'économiser des millions d'euros (400 millions au bas mot) mais, en plus, la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la Fonction Publique) a fermement affirmé lors des négociations «PPCR» que tout le poids du «mérite» devait maintenant se porter outre sur les régimes indemnitaires par le biais du dispositif RIFSEEP mais également sur les promotions (par tableaux d'avancement pour les promotions de grade, par la liste d'aptitude pour les changements de corps).

**Pour rappel, l'action syndicale a permis de retarder sa mise en œuvre à la DGFIP à 2020 !**

**L'imprimé du CREP demeure à l'identique, à l'exception de la case réduction/majoration d'échelon qui disparaît. Cependant il faudra être encore plus vigilant qu'auparavant sur le tableau synoptique et sur l'appréciation littérale !! En contrepartie, deux cases apparaissent : une sur l'aptitude au grade supérieur et une autre sur l'aptitude au cadre supérieur. Nous y reviendrons plus en détail.**

## TABLEAU SYNOPTIQUE



Pour l'élaboration des tableaux d'avancement au sein des catégories C et B ( passage de AAP 2ème classe à AAP 1ère classe, passage de contrôleur 2ème classe à contrôleur 1ère classe...), le tableau synoptique sera désormais utilisé pour apprécier la valeur professionnelle des agentEs.

Une seule croix en «insuffisant» au cours des trois dernières évaluations fera obstacle à la promotion et permettra à l'administration d'exclure l'agent concerné.

Une seule réserve ou critique dans l'appréciation littérale sera extrêmement pénalisante puisque là aussi c'est l'exclusion du tableau d'avancement qui en découlera.

De plus, à compter de 2018 pour l'élaboration des tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2019, une «mention particulière» sera portée pour les agents recrutés par la voie externe et classés depuis au moins trois ans au dernier échelon de leur grade de recrutement.

Évolution assez anecdotique car seuls 25 agents C sur 30 000 et 35 agents B sur 40 000 sont classés dans le dernier échelon de leur grade de recrutement à la DGFIP.

## Les promotions par liste d'aptitude de C en B et de B en A

Le tableau synoptique prend là également de l'importance, et les capacités de l'agentE à exercer les fonctions de la catégorie supérieure feront désormais l'objet d'une cotation chiffrée (à ce stade pas encore connue). Les cotations des cinq dernières années seront prises en compte dans l'aide à la sélection, avec évidemment d'autres critères tels que les comptes-rendus d'entretien professionnel eux-mêmes, l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique, le parcours professionnel, les acquis de l'expérience professionnelle...

A noter que seuls les quatre items généraux (sens du service public, implication professionnelle, compétences personnelles et connaissances professionnelles) sont pris en compte pour la cotation.

Les deux items concernant des fonctions d'encadrement (capacité à organiser et animer une équipe et capacité à définir et à évaluer des objectifs) ne seront pas comptabilisés dans cette valeur chiffrée annuelle, afin de pouvoir disposer de situations comparables dès lors que les agentEs n'exercent pas tous de telles fonctions.

**De plus un avis de l'évaluateur sur l'aptitude à exercer au grade supérieur (B et A) est désormais obligatoire et concerne l'ensemble des agentEs évalués des catégories B et C.**

Cet avis n'est pas limité aux seulEs candidatEs postulant à une des deux listes d'aptitude car ce sont les cinq derniers comptes-rendus d'entretien professionnel qui sont examinés dans le cadre des sélections par liste d'aptitude. L'avis est exprimé au moyen d'une échelle de valeur graduée de 1 à 3. La signification de ces valeurs est la suivante :

- **valeur 1** : Aptitude non acquise. L'agentE ne possède pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
- **valeur 2** : Aptitude en cours d'acquisition. L'agentE ne possède pas, à ce stade, la totalité des aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
- **valeur 3** : Aptitude confirmée. L'agentE possède les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.

Cet avis doit être servi uniquement pour les agentEs des catégories C et B à partir de 2018 (évaluation 2018 portant sur l'activité 2017) et sera utilisé dans le cadre des sélections aux listes d'aptitude 2019 et suivantes.

**Pour Solidaires Finances Publiques, l'évaluation devient plus que jamais le «bras armé de l'injustice» : budgets contraints, blocages et barrages sur les promotions internes (limitations pour les inscriptions au concours, délais de séjour, volumes du plan de qualifications divisés par six depuis 2012, dernière annonce en date du ministre avec aucun plan de qualifications ministériel en 2018 et choix discrétionnaire subjectif.**

# Traduction des appréciations portées lors de l'examen professionnel

## Savoir ce qui se cache derrière certains mots ou certaines phrases...

Ces appréciations littérales sont à nuancer en fonction de l'ancienneté tant administrative que d'installation sur un poste, des agentEs notéEs. A titre d'exemple, il est normal qu'unE jeune agentE «s'adapte progressivement» à ses fonctions et «s'attache à améliorer ses méthodes de travail».

Les appréciations doivent toujours être replacées dans le contexte du service et dans l'historique de l'agentE notéE. La tonalité générale peut aussi modifier le sens réel de certaines appréciations et l'impact de celles relatives au comportement (discrétion, courtoisie, dévouement, disponibilité,...).

Les évolutions des termes employés d'une année sur l'autre sont aussi très importantes. Richesse des termes employés : la rareté d'une appréciation lui donne une valeur particulière, de la même manière la valorisation de points d'activité très spécifiques est plutôt positif.

Aptitude au grade supérieur : depuis plusieurs années, la DG demande à ce que cette mention soit réservée aux agents qui arrivent en situation utile de promotion (liste d'aptitude par exemple) et lui donne un sens d'indication forte : cette mention doit à court terme conduire à un positionnement utile sur la candidature. Elle n'est pas indispensable cependant.

Appréciations portées par les notateurs	Ce que cela cache réellement !
Conscientieux	Besogneux
Courtois	Poli
Dévoué	Gentil, serviable
Discret	Plutôt effacé
Méticuleux	Laborieux - attention, cette formule peut être interprétée différemment selon la nature du poste occupé.
Rigoureux	Application stricte des textes (donc on les connaît !)
Rigide	Strict voire obtus (rigoureux est meilleur)
Déférent	Respecte la hiérarchie
Ponctuel	Respecte les horaires, arrive à l'heure
Disponible	Aide volontiers les collègues
Soucieux d'acquérir les connaissances nécessaires	N'est techniquement pas encore au point
Satisfaisant	Correct, suffisant sans plus
S'attache à améliorer ses méthodes de travail	Doit mieux s'organiser
N'a pas ménagé ses efforts, il lui reste à concrétiser ses efforts	Fait preuve de bonne volonté, résultats moyennement satisfaisants. Attention, si cette mention est portée alors que vous êtes dans le service depuis plusieurs années, cela mérite une explication de texte de la part de votre notateur !
Globalement	Si on cherchait dans le détail... !
Expérimenté	Doit plus à l'habitude qu'à son implication !
S'adapte progressivement	N'est pas encore totalement opérationnel
Attentif aux recommandations	A besoin de se sentir conforté dans son travail
Travaux de bonne facture	Travaux simplement corrects. Si cela peut s'entendre pour un cadre C ou B, cela est plus douteux pour un A.
Collaboration perfectible	Des progrès attendus. Ceci se conçoit pour un jeune agent, mais pour un agent expérimenté cela mérite des explications !
Assez bonne collaboration	Peut mieux faire - appréciation très moyenne voire à la limite de la réserve si elle concerne un agent déjà expérimenté.
Bonne collaboration	Travail acceptable - mais attention, si vous êtes expérimenté (dans le grade et/ou le métier), une telle mention signifie que votre chef de service a des doutes sur votre niveau d'investissement ou qu'il méconnaît votre niveau réel de collaboration.
Collaboration appréciée	Satisfaisant, sans plus
Collaboration favorablement appréciée	Satisfaisant et a minima niveau que l'on doit retrouver chez un agent expérimenté, notamment sur le poste.
Collaboration très appréciée	Très satisfaisant
Collaboration tout particulièrement appréciée	Excellent. Ce qualificatif doit être recherché a minima si vous êtes candidat à une promotion.
Remarquable / exceptionnel	Termes très rarement utilisés mais à rechercher dans certains cas (promotion,...)
Caractère affirmé	A du caractère (trop ???)
Il faut, il doit,...	Attente impérative - attention, ce type de formule laisse entrevoir une réserve sur la manière de servir.
Perfectionniste	Rend un travail de qualité (mais productivité ???)
Minutieux	Pointilleux (se perd dans les détails) mais attention en fonction de la nature du poste occupé, la formule peut être diversement interprétée.
Soucieux (de bien faire,...), soigneux	Bonne volonté (mais capacités ???)
Pleinement impliqué	Participation active + initiative
Contribue au bon fonctionnement	Apport au collectif mais de façon plus passive
Sait mettre en oeuvre	Fait
A les capacités	Peut faire
A l'aise	Sait s'adapter et faire face (aisance est mieux)
Dispose des connaissances	Pourrait faire
Il lui est fait confiance	Forme de mise en garde qui ne remet pas en cause la manière de servir mais qui sous-tend que l'agent doit être plus vigilant, plus pointu, plus efficace sur tel ou tel point.

## Le calendrier de procédure

### Proposition par l'évaluateur huit jours avant le rendez-vous

L'entretien professionnel se tient ou pas (refus de l'évaluéE).

### 8 jours maximum après l'entretien ou le boycott de l'entretien

Le CREP est communiqué à l'agentE le plus rapidement possible après l'entretien.

A cette occasion toutes les pièces ayant servies à l'évaluation sont remises à l'évaluéE (fiche préparatoire du fonctionnaire d'encadrement, fiche préparatoire de l'ancien service en cas de mutation).

### 15 jours maximum après communication du CREP

L'agentE dispose de 15 jours pour annoter et valider le CREP (**ATTENTION : la validation ne vaut pas approbation**).

### 15 jours environ

L'autorité hiérarchique vise et transmet le CREP à l'agentE par la voie hiérarchique.

### 8 jours maximum

L'agentE prend connaissance du CREP et de la notification visée par l'autorité hiérarchique, et dispose de 8 jours pour le signer dans EDEN-RH (**là aussi la signature ne vaut pas approbation**).

### 15 jours francs

Délai de 15 jours maximum pour déposer un recours auprès de l'autorité hiérarchique à compter de la signature dans EDEN-RH de la notification du CREP visé par l'autorité hiérarchique.

### 15 jours francs

L'autorité hiérarchique doit notifier sa réponse dans un délai de 15 jours francs à compter de la réception du recours hiérarchique de l'agentE.

### 8 jours maximum

L'agentE dispose de 8 jours pour prendre connaissance et signer la réponse de l'autorité hiérarchique (**là aussi la signature ne vaut pas approbation**).

### 30 jours maximum

Le délai de recours devant la CAP Locale est de 30 jours à compter de la date de signature de l'autorité hiérarchique par l'agentE.

### 10 jours suite à la CAPL

L'autorité hiérarchique a 10 jours pour notifier la décision suite à la CAPL.

### 2 mois maximum

Le délai de recours devant la CAP Nationale : vous disposez d'un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision du directeur suite à CAP Locale. L'administration préconise un délai de 15 jours.

Pour toutes informations, vous pouvez contacter ...

### L'équipe en CAP : Les éluEs

#### Cadre A

Christian COMPAGNAT	01.49.23.26.68
Sylvie CRANSAC	01.40.46.65.44
Dominique CRASPAIL	01.53.27.43.81
Jean-Jacques WOJCIKOWSKI	01.40.46.63.93

#### Cadre B

Jean Marc GAYRAUD	06.83.17.34.36
Anne BOUTET	06.77.73.32.34
Annie DAFIT	01.40.46.63.22
Grégory CARPENTIER	01.53.27.43.82
Stefano PELUSO	06.84.00.60.21
Philippe RIBES	01.44.30.50.33

#### Cadre C

Sandrine ROSSET	01.44.74.25.91
Noleine VALLIAME	01.44.19.55.21
Hélène COUJOU	01.40.46.64.97
Christophe BREYSACHER	01.40.46.63.26
Nicolas SAQUET	01.58.28.12.56
Arnaud KIROUAC	EDR



### Les expertEs

Grégoire SEHIER	01.44.19.56.41	Catheline HEROLD	01.44.19.54.82
Sophie CARRON	01.44.17.20.38	Yannick DESNEUX	01.56.35.93.21
Brigitte AUZOU	01.44.19.55.30	Magali POGNET	01.53.27.46.41
Catherine ARCOS	01.40.25.14.10	Pierre KATERPILARI	01.53.27.46.21
Michel JEAN JACQUES	01.40.52.50.18	Patricia PINAULT	01.44.74.26.16
Catherine DULONG	01.53.27.46.21	Sylvie GIRAUD	01.56.35.93.97



...ou nous écrire à paris@  
solidairesfinancespubliques.org