

NUMERO SPECIAL

L'entretien professionnel...

— Février 2022 —

Réclamons notre dû

Jérôme FOURNEL clame sur Ulysse qu'il est fier d'être le Directeur Général des agent-es de la DGFIP. Le dire c'est bien, le montrer c'est mieux. Il serait donc grand temps de reconnaître à leur juste valeur les efforts des agent-es de la DGFIP.

Si le régime indemnitaire de l'ensemble des personnels doit être revalorisé en reconnaissance de leur engagement, de leur conscience professionnelle, de leur technicité et de leur capacité à faire face à des années de restructurations permanentes, un premier geste pourrait aussi être fait lors de l'entretien professionnel.

Qui fait preuve d'abnégation pour réaliser les missions de la DGFIP malgré les 40 000 suppressions d'emplois subies depuis 2002 ? Qui s'évertue à recevoir le public et à lui expliquer des réformes souvent mal ficelées et dont les contours sont flous ? Qui fait en sorte que notre administration soit si performante, dans des conditions de travail qui se dégradent d'année en année ? Qui s'adapte aux multiples réformes de structures et réorganisations perpétuelles des services ? Qui travaille pour atteindre un taux de satisfaction global des usagers particuliers de 89 % ?

C'est pour tout cela que le compte-rendu d'évaluation doit retranscrire absolument l'implication de l'ensemble des personnels de la DGFIP !

Chaque année, Solidaires Finances Publiques attire l'attention sur les dangers inhérents à l'évaluation professionnelle. L'administration, en plus d'accroître l'individualisation et l'isolement des agent-es, met l'ensemble des personnels sous pression.

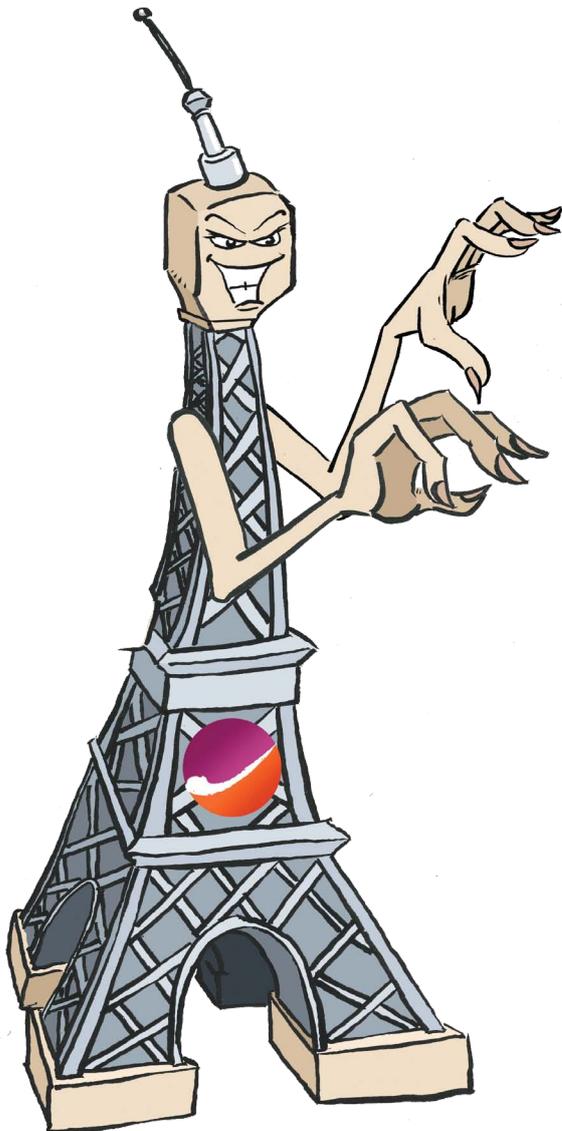
Solidaires Finances Publiques exige un véritable dialogue professionnel collectif, axé sur les missions des différents services, qui permette de se réappropriier l'aspect qualitatif du travail, condition nécessaire au bien-être de toutes et tous.

La reconnaissance du travail de chacun-e doit se faire au quotidien, collectivement et non pas dans un cadre institutionnel, annuel, individualisé et formalisé.

L'individualisation à outrance amène des catastrophes collectives. Il est grand temps de réclamer notre dû ! Et que cela se traduise dans un premier temps sur les évaluations !

Notre position est claire : face à la volonté de l'administration de monter les agent-es les un-es contre les autres, de prôner l'individualisation et le management « du bâton et de la carotte ».... il faut retrouver d'urgence le sens du collectif, déjà mis à mal par l'arrivée massive du télétravail !

Cette griffe spéciale évaluation professionnelle a pour but d'aider chacune et chacun à s'y retrouver et à décrypter l'ensemble du compte-rendu d'évaluation professionnelle.



Solidaires Finances Publiques Paris
6 rue Saint-Hyacinthe - 75001 Paris
01.44.86.87.41

La Balf :
paris@solidairesfinancespubliques.org
Le site :
<http://sections.solidairesfinancespubliques.info/paris/>

La page Facebook :
<https://www.facebook.com/SolFIPParis>



@SolFip75



solfip75

Sommaire

Edito : Réclamons notre dû	p. 1
Evaluation 2022	p. 2
L'appréciation littéraire . Quelques points à surveiller...	p. 3
Le calendrier des procédures - Nos élu.es et expert.es	p. 4

L'importance de la notation

L'évaluation professionnelle s'apprécie sur le long terme et ce pour l'ensemble de la carrière. Les évolutions de la DGFIP en matière de gestion des personnels vont faire de l'évaluation professionnelle la référence. Il sera tenu compte de celle-ci non seulement pour le déroulé de carrière et la rémunération mais aussi en matière de mutations (poste au choix et affectation locale).

Fixation des objectifs

Le nombre d'objectifs doit être limité (trois au maximum). Ils doivent être réalistes et clairement libellés. 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. Les objectifs peuvent notamment porter sur le comportement professionnel, sur l'engagement dans la démarche de qualité de service.

Attention, les objectifs assignés pour 2022 ne peuvent être contestés dans le cadre de la procédure de recours.

Ne pas hésiter, à mentionner dans la case expression de l'agent.e, tes réserves sur les objectifs assignés. Ainsi, si en 2022, tu émettes des réserves sur les objectifs assignés et si en 2023 ton évaluateur te reproche de ne pas les avoir atteints, il sera pertinent de faire le lien entre le compte-rendu 2022 et le compte-rendu 2023 et en 2023 de contester les objectifs donnés en 2022.



La cotation

Cette rubrique ne concerne que les cadres B et C dans la perspective d'un passage au cadre supérieur par liste d'aptitude

Il est nécessaire de passer au crible chaque élément du compte rendu avec une attention particulière au tableau synoptique, à l'appréciation littérale et à la cotation de 1 à 3 pour le passage au corps supérieur (pour les cadres C et B).

L'évaluateur doit se positionner sur l'aptitude de l'agent.e évalué.e à passer dans la catégorie supérieure (contrôleur, inspecteur). Pour ce faire une cotation de 1 à 3 est proposée.

Cotation 1 : aptitude non acquise, l'agent.e ne possède pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.

Cotation 2 : aptitude en cours d'acquisition, l'agent.e ne possède pas à ce stade la totalité des aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.

Cotation 3 : aptitude confirmée l'agent.e possède les aptitudes nécessaires à l'exercice du corps supérieur.

L'examen des dossiers a démontré que toute autre cotation que la cotation 3 (aptitude au cadre supérieur) était rétrograde et privait l'agent.e d'un classement permettant le passage par liste d'aptitude au grade de contrôleur ou d'inspecteur.

Le tableau synoptique

Le tableau synoptique a une importance capitale.

Celui-ci fait l'objet d'un chiffrage qui servira également pour les candidatures à la liste d'aptitude :

- 4 points pour une croix positionnée en excellent,
- 3 points pour une croix en très bon,
- 2 points pour une croix en bon
- 1 point pour une croix en moyen.

Le chiffrage du profil croix idéal doit donc être de 16 !

Seuls les 4 items généraux : sens du service public, implication professionnelle, compétences personnelles et connaissances professionnelles sont pris en compte pour ce chiffrage.

Les deux items concernant des fonctions d'encadrement ne seront pas comptabilisés dans cette valeur chiffrée.

Tableau d'avancement : ATTENTION APPELÉE

Les conditions concernant le passage par tableau d'avancement aux grades infra-catégoriels (passage d'AAP 2ème classe à AAP 1ère classe, de C2 à C1 ou de C1 à CP) ont été considérablement durcies.

Alors qu'auparavant seule une cotation «insuffisant» dans le tableau synoptique au titre de l'une au moins des 3 dernières années excluait du tableau d'avancement, il faut désormais avoir eu au cours des 3 dernières années un total minima de 30 points dans les tableaux synoptiques pour être inscrit dans le tableau d'avancement. Il ne faut pas non plus avoir fait l'objet de critiques ou de réserves récurrentes dans les 3 dernières évaluations.

D'où une fois encore, l'importance de scruter attentivement son CREP annuel !

Quelques points à surveiller...

Une croix qui baisse après une mutation : c'est un classique, mais qui ne doit pas être accepté. D'une part parce que l'évaluation porte sur toute l'année et donc y compris sur les 9 mois avant changement de poste, et d'autre part parce que c'est très impactant pour la liste d'aptitude.

Dans le cadre de la sélection pour la liste d'aptitude, la DG ne peut pas à la fois exiger un parcours varié et sanctionner les agents.es qui demandent ou subissent une mutation.

L'instruction Parisienne attire l'attention sur ce point, nous devons être vigilant quand à son application,

La rubrique «Acquis de l'expérience professionnelle» doit être servie et pour celles et ceux qui ont eu une carrière dans un autre secteur professionnel avant leur entrée à la DGFiP, ne pas hésiter à en faire mention et à souligner les responsabilités occupées.

Solidaires Finances Publiques rappelle l'importance prépondérante du tableau synoptique et de l'appréciation générale dans le déroulé de carrière et les conséquences pécuniaires (RIFSEEP) y afférent. C'est pourquoi, vous devez être vigilant et ne pas hésiter à faire un recours même si vous n'y voyez pas un intérêt immédiat.

L'évaluation professionnelle s'apprécie sur le long terme. Les évolutions de la DGFiP en matière de gestion des personnels vont faire de l'évaluation professionnelle une référence. Celle-ci sera regardée non seulement pour le déroulé de carrière et la rémunération mais aussi en matière de mutation (poste au choix et affectation locale dans les futures règles imposées par le directeur général).



Les contractuels recrutés pour une durée supérieure à 1 an bénéficient d'un entretien professionnel. Ils peuvent dans les mêmes conditions que les titulaires exercer un recours contre leur compte rendu professionnel

L'appréciation littéraire

Elle doit obligatoirement porter sur les 4 items que l'on retrouve dans le tableau synoptique : connaissances professionnelles, compétences personnelles, implication professionnelle, sens du service public.

L'appréciation littéraire est à nuancer en fonction de l'ancienneté administrative ou de l'ancienneté dans le poste occupé de l'agent.e évalué.e.

À titre d'exemple, il est normal qu'un.e jeune agent.e «s'adapte progressivement» à ses fonctions et «s'attache à améliorer ses méthodes de travail».

Ainsi, les appréciations doivent toujours être replacées dans le contexte du service et dans l'historique de la personne évaluée. La tonalité générale peut aussi modifier le sens réel de certaines appréciations et l'impact de celles relatives au comportement (discretion, courtoisie, dévouement, disponibilité...).

Les évolutions des termes employés d'une année sur l'autre sont aussi très importantes. De part la 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, en règle générale, plutôt positive.

Attention, l'appréciation littéraire est remplie de faux amis !

Ainsi :

- Si vous êtes soucieuse ou soucieux d'acquérir les connaissances nécessaires, c'est que vous n'êtes techniquement pas encore au point.
- Si vous êtes expérimenté.e , c'est que vous le devez plus à l'habitude qu'à votre implication.
- Si vous êtes attentive ou attentif aux recommandations, vous devez vous sentir conforté.e dans votre travail.
- Votre collaboration est appréciée, c'est satisfaisant, sans plus. Si elle est favorablement appréciée, c'est satisfaisant et a minima représente le niveau que l'on doit retrouver chez un.e agent.e expérimenté.e.
- Si vous disposez des connaissances, c'est que vous pouvez et devez faire.
- Si vous avez une indéniable volonté de mener à bien les tâches qui vous sont confiées, vous êtes volontaire mais la hiérarchie doute de votre capacité à progresser.
- Si vous vous attachez ou vous efforcez à faire votre travail, vous avez de la volonté mais du mal à le réaliser.
- Si vous avez progressé, c'est pas mal mais on attend mieux.
- Si vous avez de bonnes connaissances, vous devez vous investir.
- Si vous avez effectué consciencieusement les travaux confiés, le travail a été un peu laborieux.

Enfin, pour la liste d'aptitude, l'appréciation littéraire doit être agrémentée d'une phrase telle que :

« possède toutes les qualités pour accéder au grade supérieur » .

C'est un élément indispensable en conclusion de l'appréciation pour postuler utilement et voir son dossier pouvoir aboutir à plus ou moins brève échéance.

Nous tiendrons à toutes fins utiles des permanences physiques et téléphoniques, afin d'aider chacun dans cet exercice complexe : décoder votre CREP et répondre à toutes vos interrogations mais aussi à vous aider à préparer votre recours.

Le calendrier de procédure

Début des entretiens : 7 février 2022 - Fin des entretiens : 21 mars 2022

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

L'entretien professionnel se tient ou pas (refus de l'évalué-e).

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

Le CREP est communiqué à l'agent-e le plus rapidement possible après l'entretien. A cette occasion toutes les pièces ayant servi à l'évaluation sont remises à l'évalué-e (fiche préparatoire du fonctionnaire d'encadrement, fiche préparatoire de l'ancien service en cas de mutation).

15 jours maximum après communication du CREP

L'agent-e 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'agent-e par la voie hiérarchique.

8 jours maximum

L'agent-e 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'agent-e.

8 jours maximum

L'agent-e 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'agent-e.

10 jours suite à la CAPL

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

Pour toutes informations, vous pouvez contacter...

Nos élu.es et expert.es

Jean Marc GAYRAUD	06.83.17.34.36
Anne BOUTET	06.77.73.32.34
Stefano PELUSO - EDR	06.84.00.60.21
Philippe RIBES	01.77.48.19.17
Catherine HEROLD	01.40.46.68.66
Annie DAFIT	01.40.46.63.22
Julien ZILLIOX	01.56.53.68.94
Isabelle LARDEAU	01.40.52.50.78

Noleine VALLIAME	01.40.25.14.79
Catherine DULONG	01.53.27.46.41
Sandrine ROSSET	06.50.88.31.09
Arnaud KIROUAC	06.43.10.30.05
Ramdam BENSAID	01.44.74.25.98
Christophe BREYSACHER	01.40.46.63.26
Clara BRIU	01.70.23.49.55
Vincent POUGIS	01.53.27.43.64

Léa VIDEAU	01.44.64.53.25
Christian COMPAGNAT - DEPALLE	06.22.23.52.65
Sylvie CRANSAC ou scsfp06@gmail.com	01.40.46.65.44
Jean-Jacques WOJCECHOWSKI	01.40.46.63.93
Magalie POUGET	01.53.27.46.41
Patricia PINAULT	01.44.74.26.16
Stéphane CIPOLLONE	01.40.46.68.28
Marie-Laure GREHANT	01.40.46.67.94

N'hésitez pas à venir nous rencontrer

*... ou nous écrire à
solidairefinancespubliques.drifip75@dgfip.finances.gouv.fr*

Les militant.es de Solidaires Finances Publiques vous accompagneront et vous soutiendront dans toutes les démarches que vous accomplirez durant cette période.