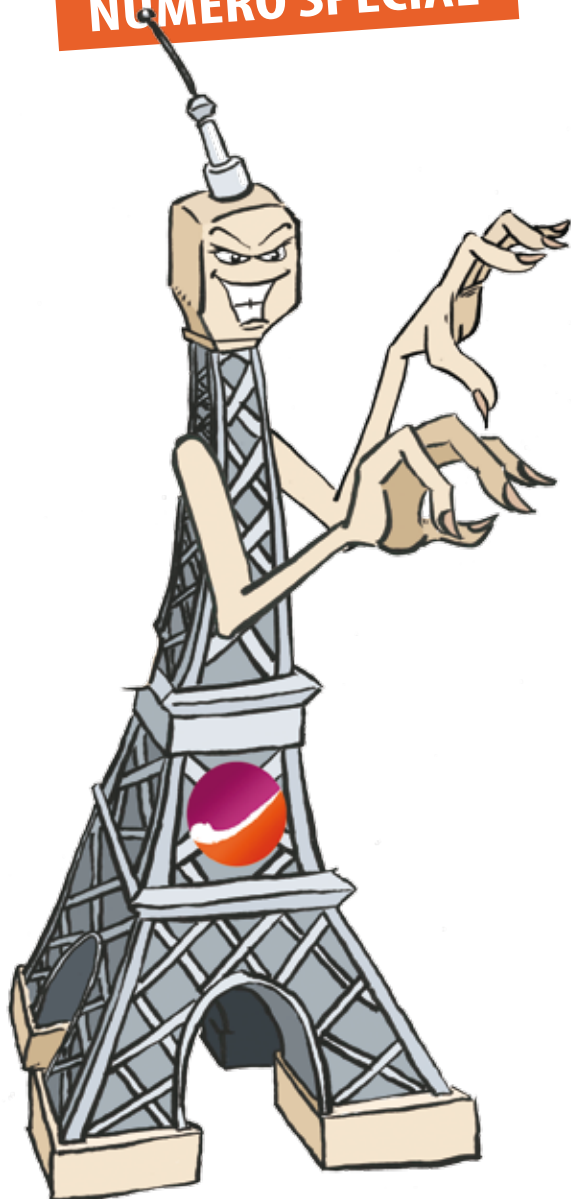


NUMERO SPECIAL



L'entretien professionnel ...

La campagne 2021 concernant l'évaluation professionnelle débute. Ce 4 pages a donc pour but comme toujours de sensibiliser les agent.es sur l'ensemble des rubriques figurant dans le CREP (Compte Rendu d'Évaluation Professionnelle). Mais au-delà de ce nécessaire focus sur les divers éléments, cette campagne s'inscrit dans un contexte COVID, de crise sanitaire qui va bouleverser cette campagne.

En effet, pour beaucoup 2020 signifie : ASA, Congé Ordinaire de Maladie, Télétravail mais aussi des charges accrues pour l'immense majorité, des missions «abandonnées» pour d'autres et des missions nouvelles en parallèle...

Nous reviendrons dans les pages intérieures sur toutes ces problématiques.

Comme toujours l'administration accroît via cet exercice annuel l'individualisation.

Pour Solidaires Finances Publiques il faut inverser cette tendance et réaffirmer la prégnance et la primauté du collectif de travail.

Question habituelle : l'entretien est il vraiment le moment privilégié annoncé par l'administration et n'est il pas plutôt un dispositif de mise en concurrence des agent.es ?

La stratégie qui consiste à isoler les individus, à mettre en avant les seuls résultats obtenus sans forcément prendre en compte le contexte professionnel, ne peut servir le collectif.

Cet entretien nie la réalité des missions qui s'inscrivent dans une chaîne collective de travail. Tout cela va à l'encontre des valeurs de la Fonction Publique. C'est pour cela que nous préconisons toujours une discussion collective sur l'organisation du travail, cela au sein d'un service en lieu et place d'un entretien individuel.

On le voit bien chaque jour : perte de repères, mal être des agent.es sont la résultante de la taylorisation et de la massification du travail. C'est cette dérive qu'il faut combattre et privilégier le collectif !

Comme chaque année nous vous rappelons que seule la proposition d'entretien est obligatoire en aucun cas sa participation et donc comme toujours ceux qui le souhaitent peuvent boycotter cet entretien et ne pas s'y rendre en présentiel ou par audio cette année et même boycotté, l'entretien peut être contesté par un recours. Dans ce cas, l'agent.e peut exprimer par écrit (courriel) son refus de principe de participer à l'entretien, pour ce faire nous vous proposons la formulation suivante : « *L'entretien individuel tel qu'il est proposé ne correspond pas à la réalité de nos missions de service public qui s'inscrivent dans une chaîne collective de travail. C'est la raison pour laquelle je ne me rendrai pas à l'entretien individuel.* »

Quoiqu'il en soit et comme chaque année, les militant.es de Solidaires Finances Publiques seront à vos côtés pour cette campagne si particulière.

Sommaire

Edito : L'entretien professionnel	p. 1
Evaluation 2021	p. 2
Adresse aux évaluateurs, évaluatrices et évalués	p. 3
Le calendrier des procédures - Nos élu.es et expert.es	p. 4

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

Évaluation 2021

L'instruction 2021 et la note de campagne parues, la campagne d'entretien va pouvoir débuter. Vous trouverez le calendrier complet en page 4.

C'est une année extrêmement particulière qui s'annonce.

En effet, comment faire un bilan précis des résultats obtenus durant une année passée en grande partie pour certaines et certains en ASA ? Malgré cela les collègues seront quand même évalué.e.s puisque l'autorisation d'absence n'est pas considérée comme une période de congé maladie, et donc assimilée à du temps de travail. Comment tirer le bilan d'une année durant laquelle la mission essentielle pour nombre d'entre nous a été interrompue (par exemple les vérificateurs) et le plus souvent remplacée par une autre tâche qui n'était de fait pas prévue dans les objectifs 2020 (la gestion des FDS...)?

Comment définir également des objectifs pour 2021 qui ne pourront pour la plupart pas être tenus du fait de la poursuite du contexte sanitaire ? De la même façon, la tenue de ces entretiens, pour partie en présentiel, mais pour d'autres en visio ou audio posera problème aux évalués et évaluateurs.

Ce sont tous ces sujets que nous avons portés au dernier Comité Technique Local qui s'est tenu vendredi 5 février. Nous avons obtenu que les EDR, dont les entretiens ne devaient initialement se tenir qu'en distanciel, puissent avoir le choix entre un entretien en présentiel ou en audio, sur la base du volontariat.

Nous avons alerté la direction sur cette drôle de campagne 2021 qui s'annonce à tout point de vue extrêmement délicate compte-tenu de la situation sanitaire et professionnelle que nous connaissons depuis mars 2020.

La note de campagne publiée ces derniers jours attire l'attention des évaluateurs et évaluatrices sur un certain nombre de points. Cependant la plus grande vigilance doit être de mise, au début d'une campagne qui s'annonce très novatrice sur bien des sujets. Ainsi, un point stipule qu'en l'absence de période d'activité suffisante, l'évaluation précédente est reconduite, à condition qu'elle soit favorable à l'agent. Ceci rejoint la revendication que nous avons portée auprès de la direction : une neutralité la plus bienveillante pour toutes et tous.

Dans le droit fil de ceci les objectifs 2021 doivent être peu précis compte tenu de l'incertitude qui demeure sur les prochains mois. Enfin il faudra que soit bien mis en exergue la surcharge de travail qu'a engendré dans les services cette crise sanitaire et que cela figure noir sur blanc dans l'appréciation littérale.

Cotation 1 à 3

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 cadre supérieur (pour les cadres C et B).

L'évaluateur doit se positionner sur l'aptitude de l'agent-e évalué-e à passer dans le cadre supérieur (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 au cours des CAP Locales de liste d'aptitude a démontré que tout autre cotation que la cotation 3 (aptitude au cadre supérieur) était réhibitoire et privait l'agent.e d'un classement dans la catégorie excellent, seule catégorie permettant le passage au grade de contrôleur ou d'inspecteur.

Cette cotation est susceptible d'appel, n'hésitez pas à la contester.

Le tableau synoptique prend désormais une importance capitale.

En effet, celui-ci fait l'objet d'un chiffrage qui servira également pour tous les dossiers de 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 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 cette cotation.

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

ATTENTION AU TABLEAU SYNOPTIQUE

La Direction Générale a décidé à compter de 2022 de durcir les conditions pour les promotions par tableau d'avancement.

Jusqu'à présent peu de collègues étaient exclus du Tableau d'Avancement sauf dans des cas de procédures disciplinaires ou des réserves manifestes dans la manière de servir.

Dorénavant il va falloir avoir 3 croix en très bon durant les trois années qui précèdent l'année d'inscription au TA. Si cette condition n'est pas remplie l'agent.e obtiendra un avis défavorable de sa direction et sera de fait exclu.e du bénéfice de la promotion.

Rappel : les tableaux d'avancements sont compétents pour les promotions intra-catégorielles : passage d'AAP2° classe à AAP1° classe, de contrôleur 2° classe à contrôleur 1° classe, de contrôleur 1° Classe à contrôleur principal...

Il est donc recommandé d'être extrêmement vigilant sur le tableau synoptique qui devient important pour toutes les sélections.

Nous tiendrons à toutes fins utiles des permanences, 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.

L'appréciation littéraire est également à examiner avec la plus grande attention, en effet celle-ci entre en ligne de compte pour les avancements de corps (liste d'aptitude) ou les avancements de grade (tableau d'avancement), Une seule réserve ou critique dans l'appréciation littéraire peut pénaliser et entraîner l'exclusion du tableau d'avancement. Chaque rubrique devient essentielle en elle-même.

– **Résultats de l'année au regard des objectifs assignés et des conditions d'exercice** : il est important de faire attention aux formulations de l'évaluateur, car dans un contexte de plus en plus dégradé en terme d'effectifs l'impact sur les résultats obtenus n'est pas neutre.

– **Objectifs de l'année** : cette rubrique n'est pas susceptible d'appel en année N, il est important, si vous allez à l'entretien, de veiller au réalisme des objectifs et à leur nombre qui doit être limité à 3 (pensez toujours au contexte dégradé d'exercice des missions).

– **Acquis de l'expérience professionnelle.**

Cette rubrique doit retracer tout le parcours professionnel (privé ou public) de l'agent-e, ainsi un parcours diversifié au sein de notre administration ou des qualifications acquises dans le privé (formateur, informatique, comptabilité, langues...) n'est pas neutre dans le positionnement d'un dossier lors de l'examen du dossier en liste d'aptitude. Donc la vigilance la plus extrême s'impose.

ATTENTION : lors de l'entretien ou en cas de boycott lors de la remise du CREP, les fiches préparatoires rédigées par les précédents chefs de service (si mutation au 1/9/N-1) ou les fiches rédigées par les fonctionnaires d'encadrement (ex. le contrôleur d'un secteur d'assiette en SIP) doivent être remis à l'évalué-e.

ADRESSE AUX ÉVALUATEURS, ÉVALUATRICES ET ÉVALUÉ.ES

LISTE D'APTITUDE : MODE D'EMPLOI

Suite à la mise en place de la loi dite de transformation de la Fonction publique, les listes d'aptitude pour l'accès aux grades de contrôleur et d'inspecteur sont désormais élaborées conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) et les commissions administratives locales et nationales ne sont plus consultées.

Cependant les CAP de listes d'aptitude étaient très utiles et permettaient notamment, en plus de la défense des dossiers des collègues, de proposer à la sélection un nombre supérieur de dossiers que le niveau préconisé par la DG. Elles permettaient également aux élus d'évoquer un certain nombre de dossiers « non-retenus » et de recueillir l'avis de la direction sur le niveau des candidatures et leur devenir.

Autant de possibilités que la Direction parisienne aurait pu continuer à faire vivre, en dehors de toute instance officielle. C'est un choix qui reposait sur sa conception du dialogue social et sur l'importance qu'elle lui accorde, et également du niveau des droits et garanties qu'elle est prête à accorder aux agent.e.s de cette direction. Mais malgré nos nombreuses demandes au chef du PPR, la réponse a toujours été la même : « on se conforme aux directives nationales » tout en se défaussant sur les chefs de services, censés dans cet exercice avoir tout pouvoir lors de l'entretien professionnel et sur les propositions des candidats.

Soit, mais une question se pose : les chefs de service, avec les charges de travail qui leur incombent sont-ils armés et suffisamment informés pour conduire au mieux cet entretien qui va conditionner l'avenir professionnel des agents concernés ?

Les budgets successifs marqués par l'austérité et la réduction drastique des recrutements chaque année entraînent une baisse des promotions donc l'augmentation de la sélectivité des listes d'aptitude. Par conséquent, la DG applique des critères particulièrement stricts, auxquels la direction locale se conforme.

De fait un certain nombre de conditions impératives se dégagent : le soutien sans faille de son chef de service doit se caractériser par :

- la rubrique « avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur » IMPÉRATIVEMENT cotée « 3 » (aptitude confirmée)
- un maximum de croix du tableau synoptique cochées en « excellent », dans l'idéal l'intégralité des croix soit un total de 16 points.
- un maximum de bonifications (dont des R2 ou V2) sur les années d'évaluation passées (remplacées progressivement par l'avis du chef de service et une traduction chiffrée du tableau synoptique),
- la meilleure appréciation possible (appréciations très élogieuses),
- l'accent mis dans les appréciations sur l'aptitude à accéder au grade supérieur.

Mais dans cet entretien si particulier doit aussi être mise en avant la capacité de l'agent.e à la mobilité fonctionnelle et géographique, son parcours professionnel et bien entendu l'accent doit être mis également sur les acquis de son expérience professionnelle.

Donc Évaluateurs, Évaluatrices, Évalué.es, vigilance sur ces points hyper importants du CREP.

Le calendrier de procédure

Début des entretiens : 4 février 2021 - Fin des entretiens : 19 mars 2021

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

Cadre C

Sandrine ROSSET	06.50.88.31.09
Arnaud KIROUAC	06.43.10.30.05
Ramdam BENSALD	01.44.74.25.98
Christophe BREYSACHER	01.40.46.63.26
Jean LUC BARBIERI	01.44.90.19.68
Clara BRIU	01.70.23.49.55
Vincent POUGIS	01.53.27.43.64
Léa VIDEAU	01.44.64.53.25

Cadre B

Jean Marc GAYRAUD	06.83.17.34.36
Anne BOUTET	06.77.73.32.34
Annie DAFIT	01.40.46.63.22
Stefano PELUSO - EDR	06.84.00.60.21
Philippe RIBES	01.44.30.50.33
Catherine HEROLD	01.40.46.68.66
Julien ZILLIOX	01.56.53.68.94
Yannick DESNEUX	06.71.07.37.40
Isabelle LARDEAU	01.40.52.50.78
Ronan LE DIGARCHER	01.53.21.78.52
Noleine VALLIAME	01.40.25.14.79
Catherine DULONG	01.53.27.46.41

Cadre A

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



N'hésitez pas à venir nous rencontrer

... ou nous écrire à
solidairefinancespubliques.drifip75@dgifip.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.