

NUMERO SPECIAL  
Février 2019



## L'entretien professionnel...

Après avoir connu de fortes modifications l'an dernier liées à la mise en place de PPCR et la fin des réductions pour l'ensemble des grades, l'évaluation professionnelle nouvelle mouture rentre dans un rythme de croisière avant de connaître prochainement un nouveau bouleversement avec la mise en place du RIFSEEP,

L'entretien, est-il vraiment le «*moment privilégié*» annoncé et ne deviendra-t'il pas à terme un dispositif de mise en concurrence entre agent.e.s ?

C'est pourquoi, 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'agent.e (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 qu'il soit collectif ou individuel n'empêche nullement de contester les éléments du CREP.

SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES continue de revendiquer 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 FINANCES PUBLIQUES 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'évalué.e, 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 peut avoir un sens lors d'un entretien collectif. D'autant que des réorganisations, fusions se font dans la plus totale précipitation, sans aucune concertation avec les agent.e.s, et viennent de fait bouleverser les quelques organisations mises en place précédemment.

Ce 4 pages est destiné à sensibiliser les agent.e.s sur l'ensemble des rubriques figurant dans le CREP (compte rendu d'entretien professionnel) et l'importance de plus en plus grande d'examiner attentivement l'intégralité des rubriques susceptibles d'appel (toutes sauf les objectifs à venir).

Les militants de solidaires finances publiques vous accompagneront durant toute cette période ainsi que dans le regard critique de votre CREP.

**CONTACT DSFP - APHP**

Antoine Du Plessis d'Argentre

4ème étage - Bureau 09

Tel. 01 83 94 50 42

antoine.duplessisdargentre@dgifp.  
finances.gouv.fr

# Évaluation 2019

L'instruction 2019 parue, la campagne d'entretien va débiter. Comme chaque année ce 4 pages a pour but de vous aider dans cette démarche très particulière qu'est l'entretien d'évaluation annuel et surtout le décodage de votre CREP (compte rendu d'entretien d'évaluation professionnel).

Depuis 2018 (gestion 2017) plus aucun.e agent.e de la DGFIP ne peut bénéficier de réductions d'échelons. Cette suppression a permis au passage à l'administration, d'opérer un hold-up de 400 millions d'euros dans les poches des personnels !

Ce système d'attribution de réductions d'échelon s'il s'apparentait peu ou prou à une sorte de rémunération au « mérite » permettaient cependant à de très nombreux collègues de tous grades d'en bénéficier par rotation et ainsi de gagner quelques euros supplémentaires.

## Exit donc toute bonification.

Mais les autres éléments du CREP qui demeurent, ne sont pas moins importants bien au contraire. Dans l'optique du fameux RIFSEEP, le CREP deviendra la pierre angulaire de toute promotion ou avancement de grade (Liste d'aptitude ou Tableau d'avancement).

### Cotation 1 à 3

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).

**ATTENTION À CETTE RUBRIQUE :** en effet à l'issue des CAP Locales il est apparu que tout autre cotation que la cotation 3 (aptitude au cadre supérieur) était rétrograde et excluait d'office l'agent de toutes chances de classement dans la catégorie excellent, seule catégorie permettant le passage au grade de contrôleur ou d'inspecteur.

L'appréciation littérale 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 littérale peut pénaliser et entraîner l'exclusion du tableau d'avancement.

De même une croix en insuffisant au cours des trois dernières évaluations fera obstacle à la promotion et permettra d'exclure du tableau d'avancement l'agent.e concerné.e.

Chaque rubrique devient essentielle en sus des rubriques habituelles.

– **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, Un mot malheureux peut impacter tout avancement.

– **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. Il faut que tout un chacun examine à la loupe son évaluation surtout dans l'optique de 2020 et la mise en place du RIFSEEP (rémunération au mérite),

**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.

## 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 en bon,
- 1 point pour un 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.

## NOUVEAUTÉ 2019

Si le CREP ne subit pas cette année de changement il n'en est pas de même de la procédure de recours. En effet par une décision unilatérale dont elle a désormais le secret la direction générale supprime purement et simplement les recours devant la CAP Nationale pour tous les agents qui voient leur dossier seulement examiné devant une CAP Locale.

À l'issue de la CAP Locale le seul recours possible est celui de la saisine du tribunal administratif dans les 2 mois qui suivent l'avis rendu par la CAPI, malheureusement ce dernier ne statuera que sur la forme et non sur le fond du dossier.

Très souvent les dossiers remontant au niveau national relevaient d'un mal être au travail, mal être qui au plan local était peu souvent détecté ou ignoré, le directeur local ne déjugeant que trop rarement sa hiérarchie.

La CAP Nationale, lieu de neutralité permettait une analyse plus objective du dossier. L'agent.e avait de fait le sentiment que la DGFIP n'était pas juge et partie comme c'est quasiment toujours le cas en local, la CAPN, à l'instar de la cour d'appel permettait aux personnels de faire valoir leur point de vue.

Fini donc cette possibilité, tout se jouera désormais en local.

Nous reviendrons une fois la campagne d'entretien terminée sur la procédure de recours.

**Nous tiendrons à toutes fins utiles deux campagnes de permanences, la première durant la période des entretiens afin d'aider chacun dans cet exercice complexe.**

**La seconde, une fois les CREP 2019 validés par les autorités hiérarchiques afin d'aider les candidats au recours.**

# 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 agent.e.s noté.e.s. A 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».

Les appréciations doivent toujours être replacées dans le contexte du service et dans l'historique de l'agent.e noté.e. 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 agent.e.s 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)
Déferent	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'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 ...*

**Antoine DU PLESSIS D'ARGENTRE** 01.83.94.50.42  
secrétaire de section adjoint

**Claudia LAURENCE** 01.83.94.51.40  
Elue cadre B

**Alain DELORY** 01.83.94.51.24  
Elue cadre A

**Jean-Marc GAYRAUD** 06.83.17.34.36

**Anne BOUTET** 06.77.73.32.34

