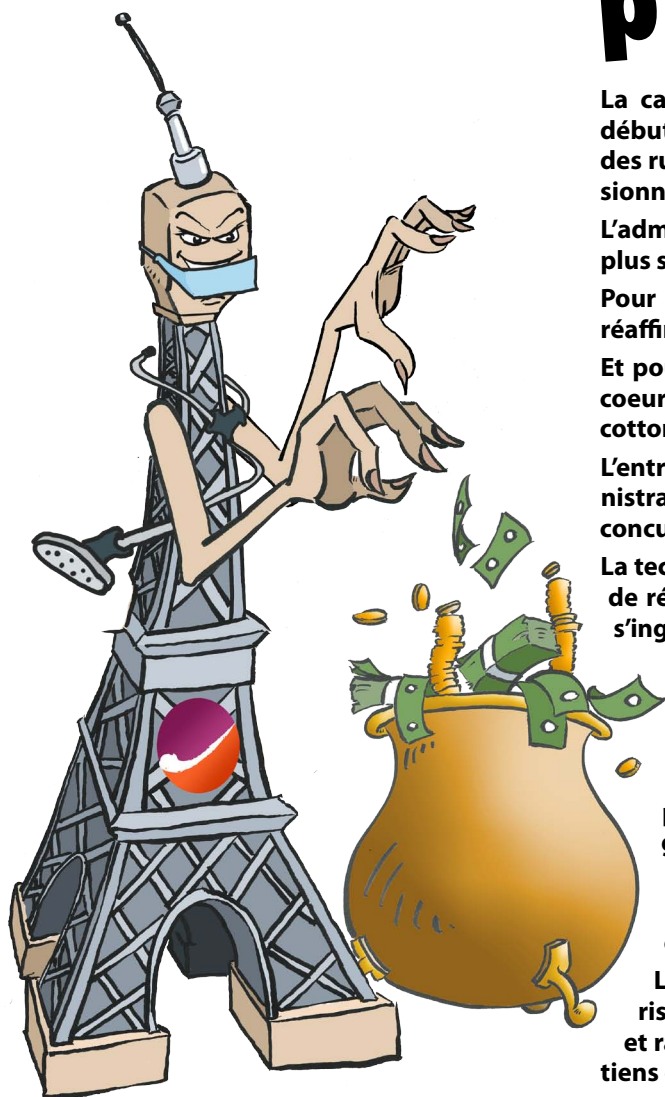


NUMERO SPECIAL
Février 2020



L'entretien professionnel...

La campagne d'entretien concernant l'évaluation professionnelle va débuter, ce 4 pages est destiné à sensibiliser les agent-es sur l'ensemble des rubriques figurant dans le CREP (compte rendu d'évaluation professionnelle).

L'administration dans le but d'isoler les agent-es et de les mettre encore plus sous pression veut accroître l'individualisation.

Pour Solidaires Finances Publiques, il faut inverser cette tendance et réaffirmer l'évidence du collectif de travail.

Et pour commencer, attaquons-nous, dès le début de l'année 2020, au coeur de la machine infernale, l'entretien individuel d'évaluation : boycottons-le !

L'entretien est-il vraiment un moment privilégié annoncé par l'administration et ne deviendrait-il pas à terme un dispositif de mise en concurrence entre agent-es ?

La technique d'évaluation à partir d'objectifs quantifiés, de punitions et de récompenses individuelles en fonction du « résultat » et du mérite, s'ingénie à isoler les agent-es, à les dresser les un-es contre les autres, de manière à sanctionner les prétendus plus faibles. Cet entretien individuel nie la réalité de nos missions qui s'inscrivent dans une chaîne collective de travail. Il gomme les aspects collectifs et de solidarité qui sont le quotidien des agent-es de la DGFiP. Il met en compétition les collègues au détriment d'une indispensable coopération, le résultat obtenu se situe à l'opposé des valeurs du statut général de la Fonction publique.

Solidaires Finances Publiques a toujours été favorable à la discussion sur l'organisation du travail, celle-ci doit se faire de manière collective au sein d'un service et non de manière individuelle.

La perte de repères et le mal-être des agent-es résultent de la taylorisation et de la massification du travail. Il faut combattre cette dérive et rappeler le sens du collectif ! Et dans ce but, exigez la tenue d'entretiens collectifs en lieu et place de l'entretien individuel !

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.* »

CONTACT DSFP - APHP

Antoine Du Plessis d'Argentre

4ème étage - Bureau 09

Tel. 01 83 94 50 42

antoine.duplessisdargentre@dgfi.
finances.gouv.fr

Et surtout n'oubliez pas que le boycott de
l'entretien individuel n'empêche pas le recours
contre l'évaluation professionnelle !

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

Évaluation 2020

L'instruction 2020 parue, la campagne d'entretien va débuter. 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).

Après la suppression de la note chiffrée, les autres éléments du CREP prennent une importance cruciale pour votre évaluation et votre carrière.

Le CREP deviendra la pierre angulaire de toute promotion ou avancement de grade (Liste d'aptitude ou tableau d'avancement).

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 la 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.

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.

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 prive (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.

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.

A contrario une croix en insuffisant ou en moyen, au cours des trois dernières évaluations, peut faire obstacle à la promotion et peut faire exclure l'agent-e du tableau d'avancement.

Depuis 2019 le recours devant la CAP NATIONALE a été supprimée. La seule instance restante demeure encore cette année la 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 CAPL, malheureusement ce dernier ne statuera que sur la forme et non sur le fond du dossier.

Nous reviendrons une fois la campagne d'entretien terminée sur les procédures de recours, cette dernière passe déjà en préalable par un recours hiérarchique auprès de l'autorité hiérarchique avec une éventuelle audience accompagnée par un ou une militant-e syndical.

Attention ce recours ne peut être engagé qu'une fois votre CREP validé par l'autorité hiérarchique (fin mars début avril).

Nous tiendrons une HMI et permanence le MARDI 3 MARS, à partir de 14 h 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.

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-es noté-es. 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 ».

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-es 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.

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
À 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

Début des entretiens : 17 février 2020 - Fin des entretiens : 16 mars

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.

À cette occasion toutes les pièces ayant servies 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

Martine BUISSON 01.77.72.34.94

secrétaires de section



Sophie CARRON 01.83.94.50.24

Elue cadre B

Alain DELORY 01.83.94.51.24

Elu cadre A

Jean-Marc GAYRAUD 06.83.17.34.36

Anne BOUTET 06.77.73.32.34

