



## REFORME DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL CE QU'IL FAUT SAVOIR

La note chiffrée disparaît, remplacée par un dispositif d'attribution de réductions/majorations d'ancienneté.

Une nouvelle répartition des réductions d'ancienneté de 1 à 2 mois permet de valoriser 70 % des agents au lieu de 50%. Aucune réduction d'ancienneté de 3 mois ne sera attribuée en 2013.

### AUTORITE HIERARCHIQUE

Les évaluateurs sont désignés par le Directeur. Il s'agit principalement des chefs de services (SHD : supérieur hiérarchique direct) A+ ou A encadrants.

Le Directeur départemental est désigné comme étant l'autorité hiérarchique. Il vise tous les comptes rendus d'entretien. Dans des cas exceptionnels, il peut accorder avant et hors CAPL une réduction d'ancienneté mais ne peut pas intervenir sur l'appréciation émise par l'évaluateur sauf à formuler des observations.

Dans le cadre des recours, l'autorité hiérarchique doit obligatoirement être saisie par courrier écrit sous 15 jours à compter de la date de réception par l'agent de son compte rendu visé.

Au regard des délais, les agents doivent préparer leur recours dès la fin de l'entretien.

Les procédures sont désormais complètement dématérialisées via l'application EDEN-RH, ouverte à compter du 24/01/2013 : chaque étape de la procédure est validée en ligne.

Mentions d'encouragement : permettraient d'encourager l'agent dont les qualités sont équivalentes aux agents valorisés mais n'engagent pas la Direction à valoriser l'année suivante. Par contre, la **mention d'alerte est une vraie pénalisation et doit être clairement motivée**.

### L'ENTRETIEN

L'évaluateur adresse par écrit ou messagerie une proposition de date et heure d'entretien (délai 8 jours minimum).

Le contenu de l'entretien est identique aux pratiques antérieures.

Les agents encadrant des cellules (A ou B) rédigent une **fiche préparatoire** à l'entretien mais ne participent pas au dispositif. Cette fiche préparatoire est également requise en cas de changement de poste ou de chef de service.

**Elle doit être systématiquement remise à l'agent lors de l'entretien.**

Le refus d'entretien est signalé dans le compte rendu par une case had oc. Il n'aurait pas de conséquence directe sur la valorisation **mais pèsera sur les demandes de promotion**.

## COMPTE RENDU

Un tableau synoptique reprenant 4 critères pour tous les agents, 2 critères supplémentaires pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement.

Un profil croix par critère : insuffisant, moyen, bon, très bon, excellent.

« Excellent » sera utilisé modérément et exceptionnellement.

Les appréciations littérales devront être étayées et en cohérence avec les éléments reportés au tableau synoptique. Pas de copié/collé.

Les objectifs sont individualisés pour l'année en cours mais les **objectifs chiffrés restent interdits**.

## RECOURS EN CAPL

La saisine préalable de l'autorité hiérarchique dans les 15 jours de la réception du compte rendu visé (date accusé réception de l'agent) est obligatoire.

Après réponse de l'autorité hiérarchique, l'agent dispose d'un délai de 30 jours pour saisir la CAPL.

Le recours peut porter sur tous les points de l'entretien, y compris le tableau synoptique, mais ne peut pas porter sur la fixation des objectifs de l'année.

*La CGT Finances Publiques est attachée au principe d'une notation de carrière et revendique un système de notation déconnecté de l'avancement. Les bonifications des agents doivent être accordées sans aucune forme de contingentement et dans des proportions qui ne remettent pas en cause la linéarité de la carrière.*

*Or, les orientations prises par la DGFIP consacrent l'introduction d'une gestion «d'entreprise».*

*La CGT déplore le passage en force de la mise en place de l'entretien professionnel et l'atteinte faite aux fondements du Statut des fonctionnaires.*

*Aujourd'hui, le niveau des missions publiques est défini non à partir des besoins mais des contraintes financières.*

*C'est dans ce contexte de remise en cause de la logique des services publics que s'inscrit la volonté gouvernementale de promouvoir le salaire au mérite et de détruire ainsi les garanties collectives.*

*La CGT est opposée à la rémunération au mérite.*

*La CGT est attachée à la fonction publique de carrière.*