

L'ECLAIR'EURE



SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques 27

« ...je me presse de rire de tout, de peur
d'être obligé
d'en pleurer ... » Beaumarchais.

Numéro Spécial Entretien Professionnel

EDITO

En 2013, l'évaluation notation a laissé la place à l'entretien professionnel. Si les changements ont semblé profonds (suppression de la note chiffrée, profil croix pour tous, distribution apparemment plus avantageuse pour les agents des réductions d'ancienneté, création d'un recours hiérarchique, procédure dématérialisée), au fond rien n'a changé.

En effet, il s'agit toujours de mettre en compétition les agents dans un cadre contractuel et individualisé, au détriment d'une indispensable coopération et à l'opposé de l'esprit et des valeurs du statut général de la Fonction Publique

Pire, la suppression de la note chiffrée a entraîné de facto l'abandon de la notation de carrière au profit d'un système annualisé qui peut engendrer une valse des appréciations et des majorations.

Pour Solidaires Finances Publiques, ce nouveau système d'évaluation est toujours aussi injuste. Le contingentement des majorations, bien que plus limité, existe toujours. Le système maintient une logique de mise en concurrence des agents que l'annualisation accentue encore davantage.

C'est pourquoi les membres de Solidaires Finances Publiques 27 appellent les agents à la plus grande vigilance et sont présents pour vous porter conseil et assistance.



**Besoin d'information,
des questions ?**

Retrouvez nous sur TWITTER !!

@SolidairesFip27

**TOUJOURS D'ACTUALITE !!!
Manifeste des agents des Finances**

**Publiques
pour un service public de qualité**

**SIGNEZ LE
MANIFESTE**

Solidaires Finances Publiques 27
DDFIP EURE Local Syndical
Cité Administrative
Boulevard Georges Chauvin.
27022 Evreux Cedex
Tel 02 32 24 88 85

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien proprement dit

Il ressemble à s'y méprendre à l'ancien entretien d'évaluation préparatoire à la notation.

Il n'est pas obligatoire. Seul l'évaluateur a l'obligation de proposer par écrit un entretien à chaque agent de son service.

L'entretien porte :

- sur les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs fixés et aux conditions d'exercice et de fonctionnement du service,
- sur les objectifs à venir et sur les perspectives d'amélioration,
- sur la manière de servir,
- sur les acquis de son expérience professionnelle,
- sur le cas échéant la manière dont sont exercées les fonctions d'encadrement,
- sur les besoins en formation, sur les perspectives de carrière et de mobilité.

Les conseils de Solidaires Finances publiques

Il est indispensable de bien préparer l'entretien.

Il faut notamment :

- laisser conduire l'entretien par l'évaluateur,
- démontrer les difficultés du service (restructuration, sous-effectifs, absence de renforts, mobilité des agents...)
- mettre en avant les limites de l'exercice quand le chef de service direct n'a pas la capacité de répondre aux besoins (en for. Pro., en équipements, en personnels...)
- ne pas se laisser enfermer dans un propos trop personnel,
- éviter de dénigrer le travail ou les connaissances de ses collègues.

Il faut chercher à donner à la discussion une dimension « service » sans qu'elle ne se concentre sur le cas particulier de l'agent.

Le compte-rendu est remis à l'agent par voie électronique via l'application EDEN-RH. L'agent dispose de 15 jours à compter de la remise électronique (réception d'un courriel) pour y porter ses observations et transmettre à l'autorité hiérarchique de l'évaluateur. Celle-ci dispose à son tour de 15 jours pour viser le compte-rendu et éventuellement y porter ses observations.

Ensuite l'évaluateur adresse le compte-rendu visé par l'autorité hiérarchique et notifie l'attribution ou non d'une réduction - majoration. A ce stade, les propositions du chef de service sont officielles et cette notification ouvre le délai de recours. Espérons qu'EDEN-RH fonctionne mieux qu'en 2013 !

L'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Elle est concrétisée par un tableau synoptique à 5 niveaux de insuffisant à excellent dont le sens est le suivant :

Insuffisant	Niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant
Moyen	Niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité
Bon	Niveau satisfaisant des qualités évaluées
Très Bon	Niveau de prestations particulièrement apprécié
Excellent	Niveau remarquable. Doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires.

Attention : La logique de l'administration l'a conduit à appliquer majoritairement des bons et des très bons. C'est pourquoi un agent qui se voit affublé d'un moyen ou d'un insuffisant doit faire appel pour ne pas laisser son appréciation en l'état. Des « insuffisants » devraient aboutir à l'application d'une majoration d'ancienneté et pourraient éventuellement conduire à l'engagement d'une procédure disciplinaire pour insuffisance professionnelle

L'APPRECIATION GENERALE

Elle fait la synthèse des appréciations.

Elle est composée en plusieurs parties :

- connaissances professionnelles
- compétences personnelles
- manière de servir
- sens du service public
- capacités à animer et à organiser une équipe (pour les A et les B encadrants seulement)
- capacité à définir et évaluer des objectifs (pour les A et les B encadrants seulement)

Attention : Les notes d'encouragement ou d'alerte n'existent plus dans le nouveau dispositif. Les chefs de service qui ne voudront pas attribuer de réduction - majoration d'ancienneté, pourront quand même indiquer dans la rubrique « appréciation de la valeur professionnelle de l'agent » une mention d'encouragement ou d'alerte qui n'emportera aucune conséquence pour l'année N+1.

Pour Solidaires Finances Publiques, cette mention d'encouragement est un jeu de dupe où l'on salue les efforts de l'agent sans le récompenser réellement. Quant à la mention d'alerte, comme par le passé, l'agent ne devra pas hésiter à évoquer sa situation avec les militants de Solidaires pour examiner les voies de recours appropriées.

LES REDUCTIONS ET MAJORATIONS D'ANCIENNETE

Dans le cadre du niveau dispositif, la DGFIP a retenu la répartition suivante (hors échelons terminaux)

- 50% de bénéficiaires de réduction de 1 mois
- 20% de bénéficiaires de réduction de 2 mois

Solidaires Finances Publiques dénonce le nombre trop important de mois non distribués en 2013 (plus de 2800 au niveau national), rendant fictive l'annonce de 70% d'agents majorés !

Particularité des agents à l'échelon terminal

Comme dans l'ancien système, ils ne peuvent pas prétendre à des réductions ou des majorations d'ancienneté. Néanmoins, l'administration a prévu un dispositif permettant de distinguer les agents méritants ou de sanctionner une manière de servir jugée insuffisante.

Ainsi, l'agent peut se voir attribuer une valorisation de niveau 1 ou 2 (VAL1 ou VAL2) ou une pénalisation de niveau 1 ou 2 (PEN1 ou PEN2).

Si ce dispositif n'a aucune incidence en matière d'avancement d'échelon, il peut être très structurant pour les agents postulant à une sélection (C en B, B en A, A en A+). Un agent en échelon terminal aura donc tout intérêt à bénéficier d'une valorisation.

Pour Solidaires Finances Publiques avec cette répartition, chaque agent devrait obtenir une réduction d'ancienneté au moins une fois tous les deux ans. A défaut, il devra être vigilant et ne pas hésiter à faire appel.



LES DIFFERENTES VOIES DE RECOURS

Le recours hiérarchique

Attention : il constitue un passage obligé pour tout agent qui souhaite saisir la CAPL ou CAPN compétente.

Ce recours doit être introduit dans les 15 jours qui suivent la notification à l'agent de son compte-rendu et des éventuelles réductions - majorations. Le recours se fait sur papier libre et l'autorité hiérarchique aura 15 jours pour motiver son refus de donner suite à la requête de l'agent.

Il importe que la demande de révision énonce clairement l'objet de la contestation à savoir : certains éléments du compte-rendu, l'appréciation générale et/ou la réduction - majoration d'ancienneté (ou la valorisation - pénalisation pour les échelons terminaux). Il ne faut pas craindre de mentionner expressément la formule suivante : « je sollicite l'attribution d'une réduction d'ancienneté de 1 mois, 2 mois ».

Les agents qui le désirent peuvent solliciter un entretien et y être assistés par un tiers. Solidaires Finances Publiques certifie que cet entretien peut se retourner contre l'agent et déconseille fortement les agents de s'aventurer seuls dans cette aventure.

Pour Solidaires Finances Publiques, les recours hiérarchiques n'apportent rien si ce n'est de rendre plus complexe la procédure d'évaluation.

Le recours en CAPL (sauf pour les géomètres, AST, A+ qui relèvent de la CAPN)

Il doit être introduit (imprimé 100-SD) **dans les 30 jours** à compter de la date de notification de l'autorité hiérarchique.

Pour Solidaires Finances Publiques, il ne faut pas hésiter à faire appel. Un certain nombre de mois sont mis en réserve pour que les CAPL puissent jouer leur rôle. Faute d'appels suffisants, ces mois ne sont pas distribués.

Le recours en CAPN

Tous les agents qui n'obtiennent pas une totale satisfaction en CAPL peuvent introduire un recours en CAPN **dans les 15 jours à compter de la date de notification de la décision de la CAPL.**

Pour Solidaires Finances Publiques, il ne faut pas hésiter à faire appel en CAPN. De nombreux dossiers voient leur situation s'améliorer même si l'administration ne répond pas toujours positivement à l'ensemble de la demande.

POUR QUELS MOTIFS FAIRE APPEL ?

Sur le compte rendu d'entretien d'évaluation :

Ce compte-rendu indique les résultats de l'année écoulée.

Pour Solidaires Finances Publiques, ces résultats ne peuvent avoir de sens que si les conditions d'exercice des missions et les difficultés du service sont clairement mentionnées.

C'est d'autant plus important quand les résultats sont « partiellement ou presque » atteints.

Si les propos tenus sur ce sujet lors de l'entretien ne sont pas retranscrits, il ne faut pas hésiter à faire appel.

Par ailleurs, si vous êtes en désaccord avec votre chef de service sur les résultats de l'année écoulée, il ne faut pas hésiter à faire appel car ceux-ci sont à la base des appréciations et de la réduction d'ancienneté.

Dans votre appel, il faut indiquer expressément les mots ou groupes de mots que vous voulez voir supprimer et/ou rajouter.

Sur le tableau synoptique et les appréciations:

Pour Solidaires Finances Publiques, le tableau synoptique permet de se situer dans le parcours de carrière. Mais les travaux en CAPN en 2013 ont montré que l'interprétation restrictive qu'en a faite l'administration a entraîné confusion et disparité. En effet, comment expliquer que le terme « excellent » dans l'appréciation générale ait un sens différent dans le tableau synoptique ?

Ainsi, s'il existe une différence importante entre le profil croix et l'appréciation, il ne faut pas hésiter à faire appel.

Par ailleurs, tout mot peut être « lourd de sens ». En cas de doute, il faut absolument nous contacter pour « traduire » votre appréciation et préparer un appel en cas de besoin.

D'autre part, si un agent obtient 1 ou 2 mois de réduction mais conserve une appréciation "plate", il ne doit pas hésiter à demander la réévaluation de celle-ci pour la mettre en cohérence avec la réduction.

Enfin, un profil croix avec des « insuffisants » et des moyens » peut être le préalable à une procédure disciplinaire pour insuffisance professionnelle. Tout agent peut être amené à avoir « une année sans » quand des problèmes personnels ou de santé viennent percuter les difficultés professionnelles.

De telles mentions ne doivent pas rester sans réaction. Et un appel permet bien souvent d'inscrire les « circonstances atténuantes » et d'atténuer en conséquence les mauvaises appréciations.

Pour Solidaires Finances Publiques, les agents doivent être très attentifs sur tous les éléments de l'évaluation (tableau synoptique, appréciation générale, réduction...) car pour l'administration, toute absence de contestation vaut acceptation.

L'irruption du recours hiérarchique préalable et obligatoire avant la saisine de la CAPL ne doit pas décourager les agents de faire appel.

C'est à vos côtés, dans le cadre des CAP locales et nationales, que les militants de Solidaires Finances Publiques vont vous défendre et dénoncer la philosophie du système : injuste par nature, délétère pour les individus.

Vos élus de Solidaires Finances Publiques dans l' EURE

<u>NOM</u>	<u>CAP LOCALE</u>	<u>COORDONNEES</u>
Michel BEZIAT	CAP 1—Inspecteur	Voir Contact Local
Christophe DURIEZ	CAP 1—Inspecteur	Voir Contact Local
Grégoire BATAILLE	CAP 2—Contrôleur 1er classe	Voir Contact Local
Jean-Christian ETIENNE	CAP 2—Contrôleur 1er classe	Voir Contact Local
Isabelle LAURENT	CAP 2—Contrôleur 2eme Classe	Voir Contact Local
Benoit COURTAUT	CAP 2—Contrôleur 2eme Classe	Voir Contact Local
Valérie JACQUEMIN	CAP 3—AAP1	Voir Contact Local
Raymonde LETAN	CAP 3—AAP1	Voir Contact Local
Chantal CADIOU	CAP 3—AAP1	Voir Contact Local
Pascale DROUERE	CAP3—AAP1	Voir Contact Local
Christine LEQUERME	CAP 3—AAP2	Voir Contact Local
Christophe CERON	CAP 3—AAP2	Voir Contact Local

Pour tous renseignements complémentaires :

solidairesfinancespubliques.fr

rubrique gestion - l'entretien professionnel

CONTACT LOCAL : Jean Christian ETIENNE 06-16-22-43-83

solidairesfinancespubliques.ddfip27@dgfip.finances.gouv.fr

Contact national : carriere@solidairesfinancespubliques.fr



N'hésitez pas à faire appel à nous pour la défense de votre dossier...