



Évaluation des agents 2015, Vigilance : ne laissons rien passer !

Nous avons attiré votre attention l'an dernier sur l'importance d'être particulièrement vigilants sur le dispositif d'évaluation des agents à la DGFIP. Compte-tenu des incompréhensions nombreuses tout autant que persistantes et du besoin de reconnaissance réelle de l'implication professionnelle de toutes et tous, nous vous invitons cette année encore à être particulièrement attentifs.



Nous n'avons pas voulu, dans ce tract spécial, revenir plus que de raison sur le fond de ce dispositif sur lequel nous avons eu maintes fois l'occasion d'exprimer notre désaccord. Aujourd'hui il est en place et notre principal souci est ici de vous donner le maximum de détails et de conseils sur son application cette année. Ils seront complétés par un journal national dans les jours à venir..

Solidaires Finances Publiques 66 attire l'attention de tous les agents sur l'importance d'une grande vigilance à avoir sur les conséquences de ce système : chacun doit veiller à ne pas constater de reculs dans les appréciations et modalités d'évaluation. Nos équipes seront tout particulièrement disponibles pour vous accompagner et vous conseiller.



Nous rappelons aussi que le système d'évaluation renforce les injustices et le ressenti d'une absence de reconnaissance par l'administration du travail des agents. Il porte aussi en lui le risque d'une course permanente à la performance individuelle et à la réalisation d'objectifs toujours plus contraignants dans un contexte de tensions dans les services tant dans l'exercice des missions que dans les conditions de travail.

Le travail des agents dans notre administration est largement un travail collectif dans des chaînes de travail et il est nécessaire que l'administration reconnaisse réellement l'investissement de chacun dans ce collectif.

Il est donc tout aussi nécessaire qu'en préalable à l'évaluation individuelle des agents, soient tenues des réunions par service pour présenter collectivement les enjeux professionnels, le bilan de l'activité écoulée, et qu'un véritable dialogue s'instaure sur ces sujets.

L'Entretien Professionnel

Le chef de service évaluateur est le supérieur hiérarchique direct et peut être le A+ ou le A encadrant. C'est lui/elle qui fait passer l'entretien. Un avis préparatoire peut être rédigé par le A ou B encadrant et doit être remis à l'agent. La proposition d'entretien doit être transmise 8 jours avant avec une heure et date. Si l'agent ne se présente pas, il doit être proposé un autre rendez-vous. La participation à l'entretien n'est pas obligatoire. Lors de l'entretien, doivent être abordés :

- Les fonctions exercées
- Les résultats professionnels (par rapport aux objectifs n-1)
- La fixation des objectifs pour l'année à venir (2 à 3)
- Les acquis de l'expérience professionnelle
- Les besoins de formation
- Les perspectives d'évolution professionnelle (carrière, mobilité)
- L'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir
- La proposition faite de réduction d'ancienneté

Le fil rouge de cette discussion servira à l'élaboration du compte rendu qui doit être transmis à l'agent.

Conseil de Solidaires Finances Publiques 66 :

Nous vous invitons à refuser d'entrer dans une discussion avec comparaison et évocation du travail des autres collègues et à refuser toute mise en concurrence des agents. N'hésitez pas à mentionner les difficultés d'exercice de vos missions et à montrer le travail effectué. Veillez aussi à la prise en compte exacte des fonctions exercées et de vos besoins en formation.



L'appréciation de la valeur professionnelle

La valeur professionnelle et la manière de servir sont appréciées au moyen d'un tableau synoptique et d'une appréciation générale.

Tableau Synoptique¹ :

	Insuffisant	Moyen	Bon	Très bon	Excellent
<u>Pour tous les agents</u> Connaissance professionnelle dans l'emploi occupé : Compétences personnelles : Implication professionnelle : Sens du service public :					
<u>Pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement</u> Capacité à organiser et animer une équipe : Capacité à définir et à évaluer des objectifs :					

Décryptage du tableau synoptique (extraits de l'instruction de l'administration) :

- 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 prestation particulièrement apprécié.
- Excellent : niveau remarquable. Doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires.

L'appréciation générale :

L'appréciation générale fait la synthèse des appréciations formulées dans le tableau synoptique. Ce texte est de 1250 caractères maximum. En cas d'une proposition de réduction/majoration d'ancienneté, les éléments notables justifiant cette proposition doivent être indiqués.

Conseil de Solidaires Finances publiques 66 :



Nous vous invitons toutes et tous à être particulièrement vigilant-e-s sur l'appréciation de la valeur professionnelle. Il conviendra de veiller tout particulièrement au « profil croix » sur la base des points forts de son dossier. De plus l'appréciation générale étant réduite en taille, il faudra aussi être très vigilant à sa rédaction pour qu'elle ne soit pas « caricaturale ».

Réductions/majorations d'ancienneté

¹ le détail des attentes de l'administration sur chaque rubrique est détaillé dans divers documents qui seront mis en ligne sur Ulysse 31 (instruction du 8 janvier 2015 ; guide à usage des évaluateurs, guide d'utilisation EDEN RH, Livret à l'attention des agents).

La répartition des réductions d'ancienneté se fera avec 50 % de bénéficiaires d'une réduction de 1 mois et 20 % d'une réduction de 2 mois. S'il est possible dans les textes Fonction Publique d'obtenir une majoration de 3 mois (prise sur le volume global), ce ne sera pas le cas cette année encore. La Direction dit avoir donné pour consigne aux chefs de service de « distribuer » 45 % de 1 mois et 15 % de 2 mois. Le reste étant « réservé » pour les arbitrages de la commission d'harmonisation. (qui veillera à une « juste répartition » entre services).

Pour les échelons terminaux (ou l'avancement accéléré n'a pas d'effet), il sera attribué des valorisations avec le même contingentement que pour les réductions d'ancienneté. Dans le même temps il sera possible de mentionner une « mention d'encouragement » et une « mention d'alerte ».



Analyse de Solidaires Finances Publiques 66 :

si dans les débats avec la DG nous n'avons pas pu faire abandonner les mentions négatives, la répartition des avancements d'ancienneté est plus favorable à une reconnaissance d'une grande partie des agents avec 70 % de l'effectif qui sera valorisé.

C'est un point d'appui précieux, résultat de nos actions, pour une reconnaissance collective des efforts de toutes et tous.

L'outil du processus d'évaluation : l'application Eden

Ce sera, comme l'an dernier, sur notre poste de travail que nous recevrons à travers cette application tous les documents (compte rendu de l'entretien, appréciation de la valeur professionnelle) de l'évaluation. Il y aura aussi un espace de réponse de l'agent aux éléments mentionnés.

Le processus sur Eden enchaînera donc compte-rendu de l'entretien, appréciations, et propositions de réduction d'ancienneté par l'évaluateur. Il sera alors possible de s'exprimer, toujours sur l'application. Puis le tout sera validé par l'autorité hiérarchique avant de recevoir la notification des valorisations accordées.

Attention: sans validation des différentes étapes par l'agent sur Eden, la validation sera faite automatiquement. (des mails de rappel des délais seront envoyés).

Conseil de Solidaires Finances Publiques 66 :

N'hésitez pas à vous exprimer par écrit dans la partie prévue dans Eden, sur vos attentes individuelles sur le processus d'évaluation mais aussi pour souligner des attentes collectives au sein de votre service.

Les recours locaux et nationaux

Le recours hiérarchique préalable :

Ce recours est obligatoire avant toute saisine de la CAPL. Il doit être formalisé par écrit, et motivé sur les sujets contestés, dans les 15 jours de la date de notification du compte rendu d'entretien. L'autorité hiérarchique doit notifier sa décision motivée dans un délai de 15 jours. L'agent peut solliciter un entretien et se faire assister lors de celui-ci.

Le recours en CAP Locale et CAP Nationale :

Pour faire appel à la CAPL il faut en faire la demande dans un délai de 30 jours à compter de la date de la notification de la réponse de l'autorité hiérarchique. Pour faire appel à la CAP nationale il faut en faire la demande dans un délai de 15 jours à compter de la notification du Directeur suite à la CAPL.

Analyse et Conseil de Solidaires Finances Publiques 66 :

Le recours hiérarchique est un recul dans les garanties données aux agents (décision de la hiérarchie seule, manque de recul, risque d'inégalités de traitement) mais aussi du paritarisme et des droits des agents (risque de dissuader les agents de procéder à des recours, affaiblissement du débat paritaire).

Plus que jamais il ne faudra « rien laisser passer » dans ce processus, en particulier pour ne pas être lésé. Nous vous invitons dès lors à ne pas hésiter à engager des recours.



Le calendrier du dispositif d'entretien professionnel 2015

6 février à mi-février	Travaux préparatoires à l'harmonisation
16 février au 20 mars	Tenue des entretiens professionnels
Fin février	Réunion de la commission départementale d'harmonisation
Mi mars à mi-avril	Visa dans Eden de l'autorité hiérarchique
17 avril	Date limite de notification aux agents de l'attribution d'une valorisation
Jusqu'au 4 mai	Recours hiérarchique exercé par l'agent (maximum 15 jours après réception notification sur Eden du compte rendu d'entretien).
Jusqu'au 20 mai	Notification aux agents de la décision de l'autorité hiérarchique
Jusqu'au 20 juin	Dépôt des recours en CAPL (maximum 30 jours après réception notification réponse du recours hiérarchique)
Fin juin	Date limite des réunions des CAPL
Juillet	Notification des décisions des CAPL et possibilité (sous 15j) d'appel en CAP nationale.

Rappel des Conseils de Solidaires Finances Publiques 66 :

Nous vous invitons à ne « rien laisser passer » dans le nouveau dispositif d'évaluation. Veillez bien à ne pas être lésé par le dispositif. De plus nous vous invitons à prendre contact avec nos équipes pour toute analyse de vos dossiers ainsi que pour les recours à exercer.

Conseil pour les candidat-e-s aux listes d'aptitude :

La notation constitue un critère examiné sur les 5 dernières années (notation et profil croix). Il ne doit pas y avoir de majoration (note négative) depuis 10 ans. Les perspectives d'évolution professionnelle doivent souligner l'aptitude à exercer des fonctions du grade supérieur doit être mentionnée dans les appréciations. La division RH insiste souvent sur le fait qu'un dossier se prépare sur plusieurs années et doit être notamment l'occasion d'un dialogue particulier lors de l'entretien.

Pour contacter Solidaires Finances Publiques 66 :

Les secrétaires de la section locale : regis.lagrifoul@dgfip.finances.gouv.fr, lydie.cazelle@dgfip.finances.gouv.fr,

Les Capistes A : barbara.cheze@dgfip.finances.gouv.fr, elhadji.mbengue@dgfip.finances.gouv.fr,
eric.schmitt@dgfip.finances.gouv.fr, alain.casanova@dgfip.finances.gouv.fr

Les Capistes B : christophe.detee@dgfip.finances.gouv.fr, martine.leray@dgfip.finances.gouv.fr , jean-michel.bermond@dgfip.finances.gouv.fr ,
christelle.jubault@dgfip.finances.gouv.fr ,
ghislaine.galy@dgfip.finances.gouv.fr, gladys.urraca@dgfip.finances.gouv.fr

Les Capistes C : eric.lafage@dgfip.finances.gouv.fr, eric-l.brunet@dgfip.finances.gouv.fr , marie-pierre.descubes@dgfip.finances.gouv.fr,
francoise.padovani@dgfip.finances.gouv.fr,
nathalie.fourteau@dgfip.finances.gouv.fr, fabien-l.gach@dgfip.finances.gouv.fr

Vous pouvez aussi contacter les membres du bureau