



ENTRETIEN D'ÉVALUATION 2019

Avec la mise en place de PPCR, l'avancement d'échelon se fait à cadencement unique. Cela a pour effet de supprimer les réductions / majorations de notation. L'autre nouveauté réside en la fin du recours devant la Commission Administrative Paritaire Nationale.

Vous devez être évalué sur votre temps de présence administratif. Aucune référence à des périodes d'absences liées à la maladie, la maternité, au temps partiel ou à une activité syndicale ne doit être mentionnée.

Les modalités de l'entretien

Votre chef de service a l'obligation de vous convoquer à un entretien d'évaluation professionnelle. Il doit vous le proposer par écrit (en pratique par courriel) et doit respecter un délai minimum de 8 jours, entre l'offre de rendez-vous et l'entretien.

Il n'y a donc aucune obligation pour les agents à participer à l'entretien et leur absence ne peut leur être reprochée. Aucune pression ne doit être exercée sur les agents pour les contraindre à participer à l'entretien professionnel. L'action de boycott, ne vous prive en aucune façon de contester votre évaluation via le recours hiérarchique puis le recours en CAPL.

Le contenu de l'entretien professionnel

► Les Résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés : Cette appréciation doit tenir compte de l'organisation et du fonctionnement de votre service et des contraintes particulières que vous auriez eues à subir au cours de l'année.

► La Fixation des objectifs : Les objectifs fixés doivent être réalistes et leur nombre doit être limité à 2 ou 3. Les objectifs quantitatifs ne sont pas interdits mais vous devez être vigilants quant à leurs descriptions. De nombreux chefs de services utilisent cette rubrique comme une véritable notation déguisée. La raison en est qu'elle ne peut faire l'objet de recours, donc soyez vigilants. Par ailleurs, lors de l'entretien, il faut demander à votre chef de service la teneur de son dialogue de performance avec son n+1.

► Acquis de l'expérience professionnelle : Elle doit obligatoirement être servie et peut prendre en compte les expériences professionnelles acquises hors de la DGFIP (participation à des groupes de travail, correction de copies....)

► Les Perspectives d'évolution professionnelle, en termes de carrière et de mobilité : Le chef de service doit aussi donner son avis sur votre capacité à exercer les fonctions relevant du corps supérieur (en clair dire si vous pouvez passer contrôleur ou inspecteur par liste d'aptitude, y compris si vous ne postulez pas). Il faut être très vigilant sur cet avis.

► L'appréciation de la valeur professionnelle : La valeur professionnelle et la manière de servir dans l'emploi occupé sont appréciées au moyen d'un tableau synoptique et d'une appréciation générale.

Le tableau synoptique

Il porte sur quatre critères qui permettent d'apprécier la valeur de l'agent.

► Les Connaissances professionnelles : Elles portent également sur la connaissance des services, les qualités rédactionnelles, les connaissances techniques liées aux fonctions.

► Les Compétences personnelles : Elles sont appréciées sur la qualité de jugement et l'objectivité, la clarté de l'expression, la qualité des relations avec les collègues et les usagers, l'aptitude à l'encadrement, le sens des responsabilités, les capacités d'organisation...

► L'implication professionnelle : Capacité de l'agent à exercer ses fonctions avec motivation et dynamisme. La prise d'initiatives, la réactivité, la disponibilité, l'efficacité sont les éléments principaux de cette implication.

► Le Sens du service public : Il s'agit de porter une appréciation sur la conscience professionnelle, le sens du service public (neutralité, équité,...), du respect de l'utilisateur et du souci de l'image de l'administration.

Chaque critère du tableau synoptique se décline en plusieurs niveaux d'appréciation qui vont d'insuffisant à excellent. Ces critères sont classés par ordre d'importance. Pour résumer il est plus compliqué d'obtenir un excellent dans la catégorie connaissances professionnelles que dans la catégorie "sens du service public".

Un changement de poste ou de fonction n'induit pas à lui seul une baisse du profil croix. D'autres motifs doivent être apportés par l'évaluateur pour justifier une baisse.

L'appréciation littéraire

Elle doit donc être en cohérence avec les cotations du tableau synoptique et doit refléter la manière de servir de l'agent sur l'ensemble de l'année écoulée (notamment en cas de changement d'affectation au cours de l'année N-1). Les évolutions des termes employés d'une année sur l'autre sont aussi très importantes. La richesse des termes employés ainsi que la rareté d'une appréciation lui donnent une valeur particulière. De la même manière la valorisation de points d'activités très spécifiques est plutôt positive. Ainsi, il faut se méfier de certaines appréciations telles que consciencieux, dévoué, rigoureux, soucieux d'acquérir les connaissances nécessaires, s'adapte progressivement, caractère affirmé, dispose des connaissances... Ces appréciations peuvent cacher des termes ambigus.

L'expression de l'agent

L'agent peut, par exemple, formuler des observations sur la conduite de l'entretien, indiquer des souhaits ou préoccupations ou répondre à l'évaluation générale que l'évaluateur a retracée. Cette rubrique ne doit pas servir de « défouloir » car les mentions que vous pourriez y faire figurer sont définitives.

Les suites de l'entretien

Vous pouvez faire appel si vous estimez que le CREP qui vous a été remis ne reflète pas votre manière de servir tout au long de l'année 2018.

Le 1er recours est devant l'autorité hiérarchique, puis, en cas de désaccord, vous pouvez saisir la CAP Locale. Cette année il n'y a plus de recours devant la CAPN.

N'hésitez pas à contacter un militant ou élu de la CGT Finances Publiques pour vous aider dans ce parcours, ou pour lire et interpréter votre compte rendu et trouver les améliorations possibles.

Avec la mise en place du RIFSEEP le 01/01/2020, les appréciations littérales et le tableau synoptique impacteront le déroulement de carrière.

Contacts : cgt.drffip69@dgfip.finances.gouv.fr / 07 69 24 76 38