

ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2024

Selon les annonces que fera le gouvernement, le Compte Rendu d'Entretien Professionnel pourrait même avoir des conséquences sur votre paie. En effet, la réforme envisagée reposerait sur une « approche globale », qui devrait permettre de récompenser le mérite.

L'évaluation professionnelle est structurante dans l'évolution de votre carrière, elle est en lien direct avec les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude. Elle est également importante dans le cadre d'une **demande de mutation** (les affectations au choix (postes à profil) se multiplient et tendent à se généraliser. Ainsi plus de la moitié des postes d'inspecteurs seront pourvus au choix (à profil) et le dispositif s'étend progressivement aux postes B et C).

Les entretiens se dérouleront du
25 janvier au 22 mars 2024

- l'Autorité Hiérarchique (AH) sera le chef de service (SIP, SIE, SGC...)...pour plus de proximité selon l'administration,
- ⚠ • le visa de l'autorité hiérarchique se fera au fil de l'eau. Il en sera de même pour les recours (15 jours francs à compter de la date de notification),
- la disparition des CAP locales au profit des CAP nationales...pour permettre une prise de hauteur loin des services.

Les entretiens seront **conduits par le chef du service** dans lequel vous êtes présent au 1er janvier 2024 (chef de service ou adjoint de catégorie A).

En effet, la volonté de l'administration de faire de l'évaluateur une notion fonctionnelle (celui qui, au quotidien, organise le travail de l'agent et contrôle son activité) renforce le positionnement managérial des agents de catégorie A, en particulier les inspecteurs encadrants.

Cette architecture pourra être transposée avec des adjoints « A+ » évalués par le chef de service dont ils sont l'adjoint.

Il s'agit surtout pour l'administration, à travers cet entretien, d'évaluer l'adaptation aux réformes en cours, à la polyvalence et à la mobilité imposée.

Avant l'entretien, la CGT Finances Publiques vous conseille d'éditer votre compte rendu (CREP) 2023 et au besoin d'éditer vos CREP antérieurs. (c.f point « où trouver mes précédents comptes rendus »).

objectifs et résultats professionnels obtenus

4 groupes quantifient les objectifs (atteint, partiellement atteint, non atteint ou devenu sans objet). Ils doivent être commentés.

Une mention « *autres dossiers ou travaux majeurs* » est par ailleurs matérialisée afin de valoriser les travaux conduits en complément des objectifs annuels assignés.

objectifs pour l'année à venir

Une échéance sera attendue et devra être formalisée au regard des objectifs fixés annuellement.

Une différence est introduite entre les catégories B et C et la catégorie A. Limités à 2 ou 3 pour les premiers, des objectifs collectifs seront ajoutés avec un maximum de 5 objectifs à fixer (collectifs et individuels) pour les seconds et l'échéance de réalisation sera matérialisée par des cases échéance à cocher.

Les objectifs pourront faire l'**objet d'un recours**. Ils doivent être discutés et le cas échéant contestés lors de l'entretien. Si une ambiguïté ou un désaccord subsistent, signalez-le dans la rubrique « expression de l'agent ».

Autre spécificité propre aux A, l'apparition d'objectifs d'ordre collectifs

perspectives d'évolution professionnelle

Dans la partie 3 de cette rubrique, un **choix « oui/non »** indique votre capacité à évoluer dans la catégorie, ou plus rarement le grade, supérieur.

tableau synoptique

L'appréciation de la valeur professionnelle sera désormais **entièrement littérale** pour les inspecteurs comme pour tous les grades de la catégorie A (ajout d'une cinquième catégorie : « capacités d'adaptation »).

L'appréciation des compétences positionne la catégorie A au regard du modèle managérial dans l'exercice de leurs fonctions (encadrants ou non). Classés en 3 groupes (Conception-Vision/ Action/ Relation), les différents items (anticiper, innover, savoir décider, interagir, piloter....) s'étaleront de « *non pertinent* » à « *exceptionnelles* » (mais pas plus de 4 pour cette dernière valeur).

Depuis quelques années, la CGT a constaté une volonté de la direction générale de positionner les items de début de carrière à « moyen », affirmant qu'il s'agissait d'une évaluation normale.

Cela n'est pas sans conséquence sur le déroulé de la carrière par la suite. Si vous êtes dans ce cas, il sera impératif de contacter un militant de la CGT. .



La DG a bien rappelé la nécessité de remplir, pour chacun des cadres A et A+, quel que soit le poste occupé, l'ensemble des items (il peut y avoir des « non pertinent »). La règle est simple, à défaut de l'item coté à « exceptionnel » ou « fort », la rubrique « observations » doit être renseignée.

Désormais les compétences managériales sont affinées sur 9 items et non 2 comme auparavant. 3 grandes thématiques se dégagent : Conception-Vision, Action et Relation.

EN MATIÈRE DE PROMOTION

Tableaux d'Avancement : la prise en compte de l'ancienneté administrative reste la règle principale. Deux nouveaux critères sont introduits pour départager les collègues : une cotation « insuffisant » dans le tableau synoptique écarte de la promotion. Et il faudra justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des 3 dernières années N-1 à N-3.

Listes d'Aptitude : l'examen du dossier pour la liste d'aptitude se fait sur les 5 dernières années d'évaluation. Dès lors, les agents qui souhaiteraient postuler doivent être attentifs à l'avis qui est porté sur leur CREP.

EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION : le RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) n'est pas mis en place au sein de notre ministère. Mais il pourrait l'être.

EN MATIÈRE DE MOBILITE : pour les postes au choix, le dossier du candidat doit contenir ses trois derniers CREP. Ce type d'affectation monte en puissance : quasi totalité des mutations des cadres A+ au choix., le nombre de postes au choix offerts au mouvement dépasse désormais 50 % mais aussi chez les B et C. Avec la mise en place de la plateforme Passerelles, le profil et l'évaluation risquent de peser lourds.

GLOSSAIRE

Si le littéral tend à laisser la place aux cotations (objectifs, aptitude au grade supérieur, tableaux synoptiques...), les commentaires conservent une place déterminante dans l'évaluation. Le choix des termes sera d'autant plus important que les objectifs feront l'objet d'un commentaire et que la place laissée à l'appréciation générale sera réduite.

Vous trouverez ci-dessous quelques illustrations .

Objectifs et Résultats Professionnels Obtenus

- « sa réactivité son implication lui permettent de participer activement à la bonne marche du service »
- « son investissement dans la formation des agents nouvellement affectés a été très apprécié »
- « dans un contexte difficile, elle a assuré un très bon volume d'activité et fourni un travail reconnu »
- « dans le contexte des réorganisations des missions, le soutien très important apporté en matière de *** doit être souligné »

Appréciation Générale

- « de solides acquis professionnels »
- « démontre au quotidien de remarquables qualités de polyvalence et d'efficacité »
- « sa curiosité intellectuelle et sa volonté de progresser lui permettent d'étendre son domaine de compétence »
- « sens élevé de l'organisation »
- « *sachant prendre des initiatives toujours opportunes, ses expertises sont de très grandes qualités* »
- « élément moteur - essentiel du service »
- « grâce à sons sens des responsabilités, XXX assure un rôle moteur et fédérateur au sein de son pôle/ section »
- « souci constant de faire progresser le service »
- « apporte un soutien efficace à ses collègues »
- « appréciée de toute sa hiérarchie et de tous ses interlocuteurs »
- « doté d'excellentes compétences managériales »
- « dispose d'une conscience professionnelle sans faille »
- « rigoureux dans ses analyses »
- « un expert de haut niveau - référent dans son domaine »
- « a donné le meilleur de lui-même pour pallier les difficultés rencontrées par le service »
- « force de proposition pragmatique et raisonnée »
- « donne l'image d'une administration moderne et efficace »
- « met l'utilisateur au centre de ses préoccupations »

CALENDRIER

Je ne suis pas satisfait.e

ENTRETIEN

1. Mon évaluateur me propose une date d'entretien
Au moins 8 Jours
2. Je passe mon entretien (entre le 22/02/2023 et le 14/04/2023)
Je boycotte mon entretien
8 Jours max
3. Mon évaluateur me communique mon compte-rendu
Je contacte la CGT afin de m'assurer que mon compte-rendu reflète ma valeur professionnelle
15 Jours max
4. Je prends connaissance de mon compte-rendu et formule d'éventuelles observations
15 Jours max
5. Mon autorité hiérarchique vise mon compte-rendu en y ajoutant d'éventuels commentaires
8 Jours max
6. Je signe le compte-rendu

RECOURS HIÉRARCHIQUE

7. Je dépose un recours sur ESTEVE
Avec l'aide de la CGT, je rédige mon recours
15 Jours max
8. Mon autorité hiérarchique notifie sa réponse (motivée en cas de refus)
8 Jours max
9. J'atteste avoir pris connaissance de la réponse

RECOURS EN CAP

10. Je formule un recours devant la CAP via ESTEVE
30 Jours max
Avec l'aide de la CGT, je rédige mon recours devant la CAPN

Négliger l'étape de l'évaluation professionnelle serait une grave erreur. Elle est structurante dans l'évolution de votre carrière, mais le devient également dans le cadre des affectations avant de l'être un jour sans doute pour votre rémunération. Dans le cadre de votre évaluation, peut-être plus que pour le reste, ne restez pas isolés. Tournez-vous vers les militants de la CGT Finances Publiques dès la proposition d'entretien, et ce jusqu'à un éventuel recours.