

Entretien Professionnel des agents de catégories A, B et C Compte-rendu de la réunion d'information du 11 janvier 2013

Le vendredi 11 janvier, la Direction a convoqué l'ensemble des organisations syndicales du département pour exposer les nouvelles modalités de l'entretien professionnel.

En préambule, la délégation CGT Finances Publiques (composée de Nathalie GARCIA, Maïté SERENA, Véronique BRUNO et Boris BEAUDOIN) a **rappelé que l'instruction présentée ce jour n'a, en aucun cas, eu l'aval de la CGT Finances Publiques. En outre, aucune discussion n'a eu lieu entre la centrale et les organisations syndicales sur ce sujet depuis le mois de juillet 2012.**

Vous trouverez dans ce compte-rendu les premiers éléments d'information et d'analyse de la CGT Finances Publiques alors que le Direction se lance dans une véritable campagne de communication à ce sujet.

Il n'y aura plus de note chiffrée

A l'issue de l'entretien professionnel, l'agent pourra se voir attribuer **une réduction/majoration (si l'agent est à l'échelon variable ou fixe) ou bien une valorisation/pénalisation (si l'agent est à l'échelon terminal).**

Echelon variable ou fixe	Modalités	Echelon terminal
1 mois :	Agents ayant rendu, au cours de l'année de gestion considéré, de très grands services	VAL1
2 mois :	Agents ayant rendu, au cours de l'année de gestion considéré, d'excellents services	VAL2
Mention d'encouragement	Agents dont les efforts accomplis méritent d'être reconnus et dont la valeur professionnelle des agents tend à se rapprocher de celle des très bons agents	Mention d'encouragement
CM (cadence moyenne)	Avancement selon la durée moyenne de l'échelon (échelon variable)	REF (référence)
Mention d'alerte	Indication clairement négative de la manière de servir de l'agent. Constitue un avertissement.	Mention d'alerte
Majoration d'ancienneté (1 ou 2 mois)	Manière de servir particulièrement insuffisante. Nécessité d'une motivation claire dans l'évaluation et reposant sur des éléments concrets (notes de service, courriels...).	Pénalisation (1 ou 2 mois)

Attention, cette année il n'y aura pas d'attribution de réduction de trois mois !

La répartition du capital-mois pour l'année 2013 :

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

Les documents à disposition

- l'instruction sur l'entretien professionnel qui n'est pas encore diffusée dans sa version définitive
- le guide à l'usage des évaluateurs
- le guide d'utilisation EDEN-RH
- le livret à l'attention des agents

A quelques jours du lancement de la campagne tous ces documents ne sont pas à la disposition des personnels.

Toulouse, le 17 janvier 2013

Qui fait quoi ?

- **Le Directeur** : il donne délégation aux évaluateurs et il organise la campagne d'entretien.
- **Les évaluateurs** : c'est le responsable de l'unité administrative (A+ ou A). La direction s'oriente vers une désignation du supérieur hiérarchique direct, c'est-à-dire les cadres A.
Ce sont eux qui assurent l'entretien professionnel. Au cours dudit entretien, ils devront donner leur orientation de réduction/majoration ou valorisation/pénalisation.
La Direction va établir une note de service avec les noms précis des évaluateurs par service.
- **Les agents d'encadrement** : sont des agents de catégorie A non désignés comme évaluateurs par le directeur ou B, responsables d'une cellule comportant un ou plusieurs agents. Ils formulent **obligatoirement** des éléments préparatoires à l'établissement du compte rendu par le chef de service-évaluateur et l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de leur cellule. Une copie de cette fiche est remise à l'agent lors de l'entretien ; l'original est conservé dans le dossier de l'agent.
La CGT Finances Publiques a attiré l'attention de la Direction sur ce nouveau dispositif pour les agents de la filière gestion publique. Il faudra comme pour les évaluateurs bien définir ces agents d'encadrement par service.
- **L'autorité hiérarchique** : elle a un rôle de **superviseur**, car elle vise le compte rendu de l'entretien de l'agent. Elle a un rôle de **médiateur**, elle doit être saisie si l'agent souhaite une révision du compte-rendu de l'entretien.
A cette heure, la Direction était partante pour nommer une seule autorité sur le département. Les organisations syndicales du département ont fait savoir leur scepticisme à n'avoir qu'une seule personne en charge de cette mission. L'attention a été aussi attirée sur le non cumul des genres lors des futures CAPL (Président de la CAPL, autorité hiérarchique, Président des groupes d'harmonisation).

Focus sur le tableau synoptique

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

Appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'agent

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

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.

Extrait du document d'orientation du 2^{ème} congrès de la CGT Finances Publiques :

Dans le cadre de la réforme de l'évaluation / notation en application du décret du 28 juillet 2010 à partir du 1^{er} janvier 2013, la CGT Finances Publiques revendique :

- 1 - le maintien d'une note chiffrée, telles que prévue à l'article 1 de ce décret par inscription dans les statuts particuliers ;
- 2 - L'abandon des quotas et aucune attribution de réduction de séjour dans les échelons de 3 mois
- 3 - La CGT Finances Publiques estime que la durée annuelle minimale pour être évalué et noté ne doit pas être inférieure à 180 jours.
- 4 - La CGT Finances Publiques revendique que la notation soit accompagnée d'un tableau synoptique.

Focus sur le recours auprès de l'autorité hiérarchique

L'agent qui souhaite faire un recours en CAPL du contenu de son entretien professionnel, y compris les réduction/majoration ou valorisation/pénalisation, **doit saisir impérativement par écrit l'autorité hiérarchique dans un délai de quinze jours après que le compte rendu de l'entretien lui ait été notifié.**

L'autorité hiérarchique dispose de quinze jours de réponse. Elle a toute liberté de répondre favorablement ou non, partiellement ou intégralement, à la requête de l'agent. Elle puise alors dans la réserve de capital-mois allouée à la CAPL. **Attention, toute décision de refus doit être motivée.**

L'agent peut aussi solliciter un entretien avec l'autorité hiérarchique, et être accompagné par un tiers de son choix.

La CGT Finances Publiques a condamné fortement ce dispositif qui n'est ni plus ni moins qu'une volonté de réduire le nombre de recours en CAPL. Nous rappelons ici que ce recours se fait sans aucune instance paritaire, et sans obligatoirement la présence d'un représentant élu des personnels.

Ce n'est plus ni moins qu'une attaque de la représentativité.

De l'entretien au recours de notation

J : proposition de l'entretien professionnel.

8 jours minimum

J+8 : entretien professionnel (il faut un minimum de huit jours entre l'offre de rendez-vous et l'entretien).

8 jours maximum

J+16 : remise du compte-rendu de l'entretien (le compte rendu est communiqué à l'agent à une date aussi rapprochée que possible de l'entretien et au maximum dans les 8 jours qui suivent).

15 jours maximum

J+31 : annotation et validation du compte-rendu de l'entretien par l'agent (attention, cela ne vaut pas approbation).

15 jours maximum

J+46 : l'autorité hiérarchique vise (avec observations éventuelles) le compte-rendu et le notifie à l'agent.

8 jours maximum

J+54 : prise de connaissance de la notification du compte-rendu visé par l'autorité hiérarchique de la part de l'agent.

15 jours francs

J+69 : délai pour déposer un recours auprès de l'autorité hiérarchique.

15 jours francs

J+84 : l'autorité hiérarchique doit notifier sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la réception de la demande de l'agent.

30 jours

J+114 : le délai de recours devant la CAPL est de 30 jours à compter de la date de notification de réponse de l'autorité hiérarchique à l'agent.

15 jours

J+129 : le délai de recours devant la CAPN : il est recommandé aux agents de transmettre leur requête dans un délai maximum de quinze jours à compter de la décision de la notification du directeur suite à l'avis de la CAPL.

Le calendrier de l'entretien professionnel en Haute-Garonne

Le dispositif d'information

Mardi 8 janvier : réunion des chefs d'unité administrative disposant d'un ou plusieurs adjoints cadres A+ ou A

Vendredi 11 janvier : information des organisations syndicales

Mardi 15 janvier : information du collège des chefs de service

Judi 17 janvier : réunion des évaluateurs (autres que chefs de service)

Du 18 janvier au 8 février : information des agents évalués, sur 8 sites du département (45 séances)

La campagne d'entretien

Du 11 au 22 février : réunions préparatoires par grade et par groupe-métier avec les responsables d'unité administrative

Du 6 février au 15 mars : tenue des entretiens professionnels

Semaine du 25 février : réunion de la commission d'harmonisation

Mi-février au 12 avril : visa dans EDEN-RH par l'autorité hiérarchique

Jusqu'au 19 avril : notification aux agents de l'attribution des valorisations accordées

Les recours

Jusqu'au 6 mai : recours hiérarchique exercé par les agents

Jusqu'au 21 mai : notification aux agents de la décision de l'autorité hiérarchique

Jusqu'au 21 juin : Dépôt des recours en CAPL (ou CAPN)

Fin juin : date limite des réunions des CAPL

1^{ère} quinzaine de juillet : notification à l'agent de la décision de la CAPL

Jusqu'à fin juillet : dépôt des demandes de recours de 2^{ème} niveau devant la CAPN



Bulletin d'adhésion

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

SECTION :

Actif Stagiaire Retraité

Je souhaite m'abonner à :

La Nouvelle Vie Ouvrière

Facultatif > Pour les agents A et A+
Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres & Techniciens)

OUI NON

L'adhésion à l'UGICT n'entraîne pas de cotisation supplémentaire.
La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.

RESERVÉ À LA SECTION

Saisie CoGITiel par la section

le : .. / .. /

Date de réception au bureau national,

le : .. / .. /

NOM :

Prénom :

Date de naissance : .. / .. /

Catégorie : **Grade :** **Echelon :**

Filière fiscale **Filière publique**

Adresse administrative :

Adresse pour l'envoi de la presse :

Adresse administrative Adresse personnelle (préciser) :

Tél. :

Mel :

Date : .. / .. / **Signature :**