

# ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## ATTENTION DANGER !



Alors que les premières convocations aux entretiens professionnels commencent à arriver, la CGT vous met en garde contre ce nouveau système, qui remplace la notation (la note chiffrée disparaît) et qui conduit tout droit à la rémunération au mérite.

Nous insistons sur les risques que fait courir le nouveau système d'évaluation à chacun-e d'entre nous dans sa carrière et sa rémunération et sur l'importance de réagir dès le départ.

### 70% DES AGENTS BENEFICIAIRES : ATTENTION DANGER !



L'administration met en avant l'attribution d'une réduction de la durée de séjour dans l'échelon d'un mois pour 50% des agents et de deux mois pour 20%. Mais elle se garde bien de souligner que les 30% restant risquent fort de se voir catalogués comme insuffisants et de le rester. La CGT revendique la suppression du contingentement des bonifications.

Le nouveau système introduit un profil croix pour les agents de la filière fiscale et réduit le profil qui existait dans la filière gestion publique.

Il faut être attentif à ce que les appréciations antérieures soient bien reprises.

La CGT revendique le maintien des appréciations antérieures !

### LE TABLEAU SYNOPTIQUE : ATTENTION DANGER !



Cet élément participe de la définition d'un profil attaché à l'agent et déborde largement de la seule manière de servir. Comment ne pas faire le lien avec les propositions à l'étude dans la démarche stratégique de généraliser les affectations et les promotions au profil (curriculum vitae) ?

La CGT revendique une notation qui s'intègre dans un cadre collectif tenant compte des moyens des services.

### LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE : ATTENTION DANGER !



Le recours en CAP (locale ou nationale) sur le compte-rendu de l'entretien professionnel et/ou les réductions majorations d'ancienneté n'est désormais possible qu'après un recours hiérarchique préalable (voir plus loin). L'autorité hiérarchique sera le directeur chargé du pôle métier. Dans le cas du pôle transverse, il s'agit du même directeur qui siégeait jusqu'à présent en CAPL de recours de notation. S'il continue à le faire, quid de la transparence et de l'objectivité des débats des CAPL ? Dans le département, cela ne semble pas lui poser problème !

La CGT revendique la possibilité de déposer directement un recours en CAPL !

### LE RECOURS HIÉRARCHIQUE PRÉALABLE : ATTENTION DANGER !



### LE RECOURS HIÉRARCHIQUE PRÉALABLE : ATTENTION DANGER BIS !



L'autorité hiérarchique a la possibilité de modifier les appréciations et d'attribuer des réductions majorations. Sur quel contingent ? Chaque année, la direction constitue une réserve qui permet aux CAPL d'attribuer des réductions majorations. Si l'autorité hiérarchique utilise cette réserve, les CAPL deviendront totalement inutiles.

La CGT revendique que l'autorité hiérarchique n'attribue aucune réduction majoration !

## NOTRE ANALYSE

Dans le nouveau système, la note disparaît. Il ne reste que la partie évaluation et toute la subjectivité de la sémantique et la richesse de la langue française.

La partie notation, qui avait certes perdu une grande partie de sa substance, permettait encore aux agents de se situer et était un élément déclencheur d'une procédure de contestation.

D'autre part, l'évaluation, notamment avec la règle des quotas, génère la division des personnels, la zizanie dans les services et la mise en concurrence des agents au détriment de toute approche collective de l'exercice de nos missions. Le but est, en effet, d'individualiser la gestion des agents.

Le bon fonctionnement d'un service dépend avant tout du travail d'une équipe bien dotée en personnel, bien formée et animée par les valeurs du Service Public, à l'opposé de la logique des objectifs individuels, des indicateurs et des statistiques.

**La CGT revendique une notation reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale permettant ainsi aux agents de disposer d'un repère fixe par rapport à tous les agents de même grade et de même échelon."**

**La CGT ne peut que vous conseiller de prendre contact avec ses élus en CAP afin de vous accompagner tout au long de la procédure (préparation de l'entretien, recours hiérarchique et appel devant la CAP Locale ou Nationale).**

### FAIRE APPEL : UN PARCOURS D'OBSTACLES

1 - **Convocation par écrit, 8 jours avant**, à l'entretien professionnel. La participation à l'entretien n'est pas obligatoire.

2 - **Remise à l'agent du Compte-Rendu de l'Entretien Professionnel (CREP)** et de la notification des Réductions-Majorations (RM) par le chef de service : *délaï de 8 jours après l'entretien.*

3 - **Signature par l'agent** via application EDEN-RH : *8 jours après notification.*

4 - **Recours écrit sur papier libre** auprès de l'Autorité Hiérarchique (AH) : *15 jours après notification.*

5 - **Notification de la réponse** de l'AH à l'agent : *30 jours.*

6 - **Dépôt d'un recours** auprès du Président de la CAPL : *30 jours après notification.*

7 - **Réunion de la CAPL.**

8 - **Notification de la décision** du directeur suite à la CAPL : *10 jours après la CAPL.*

9 - **Dépôt d'un recours de 2° niveau** en CAPN : *15 jours après notification*

#### **A noter:**

- L'autorité hiérarchique doit accuser réception du recours par écrit.
- Sa décision doit être motivée.
- L'absence de recours à l'autorité hiérarchique rend le recours devant la CAP irrecevable.



Vous pouvez trouver le dossier complet en téléchargement à l'adresse suivante :  
<http://www.financespubliques.cgt.fr/92/spip.php?article1159>

**REJOIGNEZ LA CGT FINANCES PUBLIQUES 92 !**