

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES
DIRECTION RÉGIONALE DES FINANCES PUBLIQUES DES
HAUTS DE FRANCE et du département du NORD
SERVICE RESSOURCES HUMAINES
82 Avenue Kennedy - BP 70689
59033 LILLE CEDEX

Lille, le 17 janvier 2018

Note pour Mesdames et Messieurs
les responsables de service

Affaire suivie par Antonia TISNÉ
antonia.tisne@dgfip.finances.gouv.fr

☎ 03 20 62 40 18

Note départementale n° 5 / 2018

Objet : Campagne d'entretien professionnel 2018 des inspecteurs, contrôleurs et géomètres, agents administratifs et techniques des finances publiques.

La campagne d'entretien professionnel 2018 (gestion 2017) des agents A (inspecteurs, inspecteurs divisionnaires à titre personnel), B et C s'inscrit dans le cadre du décret n° 2010-8 88 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Il est rappelé que l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté est supprimée pour l'ensemble des agents en 2018.

La présente note a pour objet de rappeler les éléments essentiels du dispositif, et d'en fixer le calendrier.

1/. La campagne d'entretien professionnel 2018

Les modalités appliquées en 2017 aux agents de catégorie B (contrôleurs et géomètres cadastrés des finances publiques) sont généralisées en 2018 à toutes les catégories, qui ne pourront plus bénéficier de réduction-majoration d'ancienneté, en application de l'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par l'article 148 de la loi de finances pour 2016.

Toutefois, l'ensemble des agents des catégories A, B et C continueront de bénéficier, en 2018, de l'entretien professionnel selon les modalités habituelles, sous réserve de quelques adaptations formelles du compte-rendu d'entretien professionnel détaillées infra.

D'un point de vue technique, l'outil Eden-RH et la procédure sont inchangés. Ainsi la valeur «référence» (RF) qui se substitue aux réductions-majorations d'ancienneté sera préchargée automatiquement pour l'ensemble des agents à évaluer, mais devra tout de même être attribuée manuellement par les SHD évaluateurs, dans l'application EDEN-RH.

2/. Rappels sur les points marquants de la procédure

Durée minimale d'activité pour être évalué

La durée minimale d'activité pour être évalué est fixée à 180 jours.

Les agents à évaluer ayant moins de 180 jours d'activité en 2017, mais présents au moment des entretiens font l'objet d'un entretien professionnel sur la partie prospective de l'entretien (fixation d'objectifs pour l'année à venir).

Programmation de l'entretien

Un délai minimum de 8 jours entre l'offre de rendez-vous et l'entretien doit être respecté.

La date limite de tenue des entretiens professionnels et de transmission du compte-rendu à l'agent est fixée au 9 mars 2018.

Agents absents à la date des entretiens

Seules les rubriques du CREP suivantes sont servies : résultats professionnels, acquis de l'expérience professionnelle, avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur (uniquement pour les B et les C) et appréciation de la valeur professionnelle, sans entretien.

Pour ces agents, l'évaluateur est invité à saisir, enregistrer et signer le compte-rendu dans EDEN RH puis à communiquer par mail le nom des agents concernés aux interlocuteurs de la division RH, qui se chargeront de la transmission des CREP.

Dans l'hypothèse où l'agent réintègre avant le 1^{er} juillet 2018, un entretien sera proposé à l'agent. Un compte-rendu spécifique sera établi uniquement sur la partie prospective, à savoir : fixation des objectifs, formation et perspectives d'évolution.

La situation de ces agents doit être examinée en priorité au regard des délais postaux qui allongent considérablement la procédure.



Nouveauté 2018

Agents mutés au 1er mars 2018

Les agents mutés le 1er mars 2018 seront évalués par les directions d'affectation du 1er janvier 2018 et non plus par leur nouvelle direction. Toutefois, les objectifs seront fixés par le nouveau chef de service après mutation de l'agent à l'aide d'un compte-rendu prospectif. Le chef de service évaluateur précisera à cet égard, dans la rubrique relative aux objectifs, que ceux-ci seront fixés par le nouveau chef de service. En cas de recours sur l'évaluation, il est rappelé que la gestion du dossier relèvera de la compétence de la direction d'affectation du 1er janvier 2018.

Ainsi, la situation des agents mutés au 1er mars 2018 doit être examinée en priorité afin de fixer une date d'entretien avant leur départ pour les sortants et une date de tenue de l'entretien prospectif pour les entrants.

Acquis de l'expérience professionnelle

Cette rubrique doit permettre de valoriser l'expérience professionnelle acquise par l'agent évalué.

Il s'agit d'un relevé factuel du parcours de l'agent permettant, le cas échéant, d'éclairer ou d'appuyer des besoins en formation ou des perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité susceptibles de concerner l'agent.

Lorsqu'un agent a eu un parcours antérieur en dehors de la DGFIP, celui-ci peut être mentionné ou évoqué dans cette rubrique. Bien entendu le complètement de cette rubrique découle de la discussion avec l'agent.

Tableau synoptique et appréciation générale

Du fait de la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté, le tableau synoptique ainsi que les appréciations littérales prennent désormais un poids prépondérant dans l'évaluation des collaborateurs, et par suite dans leur évolution de carrière.

En effet, le tableau synoptique des appréciations figurant dans le CREP sera pris en compte dans les critères de sélection pour l'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude. Dès lors, les évaluateurs doivent être particulièrement sensibilisés sur la nécessité de remplir ce tableau avec grand soin, objectivité et la plus grande équité afin que celui-ci soit en cohérence avec la réalité de la manière de servir et les appréciations littérales du CREP.

D'une manière générale, l'appréciation de la valeur professionnelle est une marque de reconnaissance importante pour les agents, il est donc expressément demandé au cadre, dont c'est la responsabilité, de rédiger une appréciation reprenant de manière suffisamment détaillée les éléments notables de la manière de servir.

Il est d'ailleurs encore trop fréquemment observé, notamment dans le cadre des CAP Locales de recours, des appréciations littérales lapidaires ne permettant pas d'apprécier réellement la valeur professionnelle.

En effet, des appréciations littérales insuffisamment précises ne permettent pas, le cas échéant, un examen complet du dossier dans la suite de la procédure.

De même, l'utilisation du copier-coller est proscrite.

La plus grande vigilance est donc appelée pour servir ces rubriques. Il convient naturellement d'être objectif, sincère, pondéré et réaliste sur l'appréciation afin d'éviter les recours qui se produisent avec plus d'acuité sur ces éléments du CREP.

Les appréciations littérales inappropriées : l'attention est appelée sur la nécessité de ne porter aucune appréciation, à quelque titre que ce soit, sur les activités extra-administratives, sociales ou syndicales des intéressés, ni a fortiori de les mentionner dans le compte rendu. Il en est de même pour tout problème éventuel de santé, d'exercice des fonctions à temps partiel ou de départ en retraite. Ces recommandations sont également applicables aux propos tenus au cours de l'entretien d'évaluation (sauf si ces activités ou situations sont évoquées à l'initiative des agents).

Enfin, il convient de continuer à veiller à proscrire de l'appréciation de la valeur professionnelle toute considération qui pourrait relever de la discrimination.

Nouveauté 2018

Les perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité

L'instauration d'un cadencement fixe pour l'avancement d'échelon conduit à prévoir un nouveau mécanisme de différenciation des agents pour l'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude, qui se traduit par la modification de la rubrique "perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité".

- Les tableaux d'avancement de grade

Désormais, le tableau synoptique des 3 dernières années sera pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents pour la constitution des tableaux d'avancement. Ainsi, les agents attributaires d'une cotation "insuffisant" au titre de l'une des 3 dernières années ne pourront pas être inscrits sur le tableau d'avancement, sous réserve de l'avis de la CAPN.

De même, les agents faisant l'objet, dans les appréciations littérales du compte-rendu, de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir seront considérés comme ne faisant pas preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante, et ne pourront pas être inscrits sur le tableau d'avancement, sous réserve de l'avis de la CAPN.

Par ailleurs, pour les agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion interne, une appréciation particulière sous forme d'avis motivé sur les perspectives d'accès au grade supérieur doit être émise par les évaluateurs. La liste des agents concernés sera communiquée ultérieurement.

- Les listes d'aptitude (C en B et B en A)

Pour pallier la suppression de l'indicateur relatif à la reconnaissance de la valeur professionnelle, une évolution du CREP a été retenue dans le cadre de l'aide à la sélection, avec l'ajout de la rubrique suivante :

- Avis du SHD évaluateur sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur (promotion par liste d'aptitude).

Cet avis, exprimé uniquement pour les agents des catégories C et B sera utilisé dans le cadre des sélections afférentes aux listes d'aptitude 2019 et suivantes (C en B et B en A).

Il est précisé que cet avis n'est pas limité aux seuls candidats à la liste d'aptitude, mais bien à l'ensemble des agents de catégorie B et C et qu'il est susceptible de recours.

Il est exprimé au moyen d'une échelle de valeur graduée de 1 à 3, sous forme de tableau à cocher. La signification des valeurs est la suivante :

- Valeur 1 : Aptitude non acquise. L'agent ne possède pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
- Valeur 2 : Aptitude en cours d'acquisition. L'agent ne possède pas, à ce stade, la totalité des aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.
- Valeur 3 : Aptitude confirmée. L'agent possède les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.

NB: Le complètement de cet avis est obligatoire (contrôle bloquant effectué par l'application EDEN-RH).

Par ailleurs, pour les agents candidats à une promotion par liste d'aptitude, les appréciations doivent être particulièrement argumentées et illustrées, et faire ressortir, au-delà de toute formule conclusive standard sur « l'aptitude aux fonctions », les principales qualités que l'agent démontre pour l'exercice des fonctions dévolues au corps ou au grade supérieur (exemple - non exhaustif: capacité d'encadrement, capacité à rendre compte, capacité à s'organiser et à organiser les tâches, degré d'autonomie dans la réalisation, capacité à prendre des initiatives, capacité de réflexions sur les fonctions, force de proposition, participation à la bonne marche du service ...).

3/. Le calendrier des travaux

18 janvier 2018	Ouverture de l'application EDEN-RH : dès l'ouverture de l'application, vérification des données et signalement des anomalies éventuelles (notamment désignation des SHD)
Du 24 janvier au 9 mars 2018	Déroulement des entretiens professionnels
9 mars 2018	Date limite de tenue des entretiens et de transmission du compte-rendu à l'agent
30 mars 2018	Date limite de notification par l'évaluateur du CREP visé par l'Autorité Hiérarchique, via EDEN-RH

Les points de vigilance

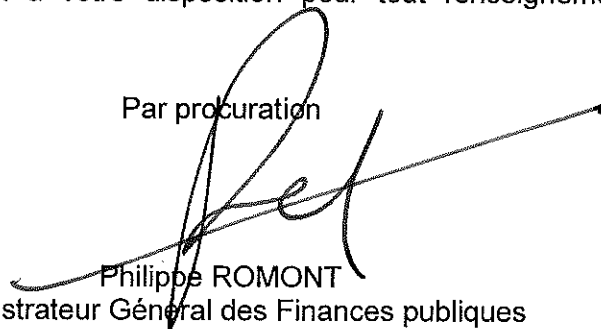
- Le compte-rendu d'évaluation doit être communiqué à l'agent via Eden-RH à une date aussi rapprochée que possible de l'entretien et au maximum dans les 8 jours qui suivent.
- Le délai laissé à l'agent pour prendre connaissance de son compte-rendu d'évaluation est de 15 jours à compter de la validation par l'évaluateur.
- Afin de ne pas retarder le déroulement de la campagne, les évaluateurs sont invités à suivre avec attention ces opérations et les délais de signature (les courriels automatiques de l'application EDEN-RH faciliteront ce suivi).

J'attire votre attention sur le strict respect de ce calendrier, notamment sur la date limite du 9 mars 2018 pour la tenue des entretiens qui conditionne la bonne organisation de la procédure de recours devant les CAPL.

Des précisions complémentaires vous seront adressées par messagerie tout au long de la campagne.

La division des Ressources humaines se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Par procuration



Philippe ROMONT
Administrateur Général des Finances publiques

Documentation :

- guide pratique destiné aux évaluateurs : <http://nausicaadoc.appli.impots/2018/000091>
- guide d'utilisation EDEN-RH pour les SHD : <http://nausicaadoc.appli.impots/2014/000348>
- livret à l'attention des agents : <http://nausicaadoc.appli.impots/2018/000092>

Vos interlocuteurs à la division RH :

Jacques DURIEUX – Tel : 03 20 62 41 71 (RAN de LILLE)

Grégory LAMARCQ – Tel : 03 20 62 40 55 (RAN de DOUAI et RAN 592)

Mauricette DEFFONTAINE – Tel : 03 20 62 39 95 (Toutes les autres RAN 591)

Antonia TISNÉ – Tel : 03 20 62 40 18