

Comment aborder l'entretien professionnel de 2014

L'entretien professionnel vous donne l'occasion de vous exprimer.

Vous devez en profiter pour :

- ➡ préciser à votre Chef de service toutes les tâches que vous effectuez; il se peut qu'il apprécie votre mission dans sa globalité
- ➡ faire ressortir les résultats en précisant le manque de moyens de votre service
- ➡ proposer les modifications qui pourraient vous permettre d'améliorer vos conditions de travail
- ➡ présenter votre projet d'évolution professionnelle : inscription sur la liste d'aptitude, préparation d'un concours

EN 2014 F.O. EST TOUJOURS SUR LE TERRAIN

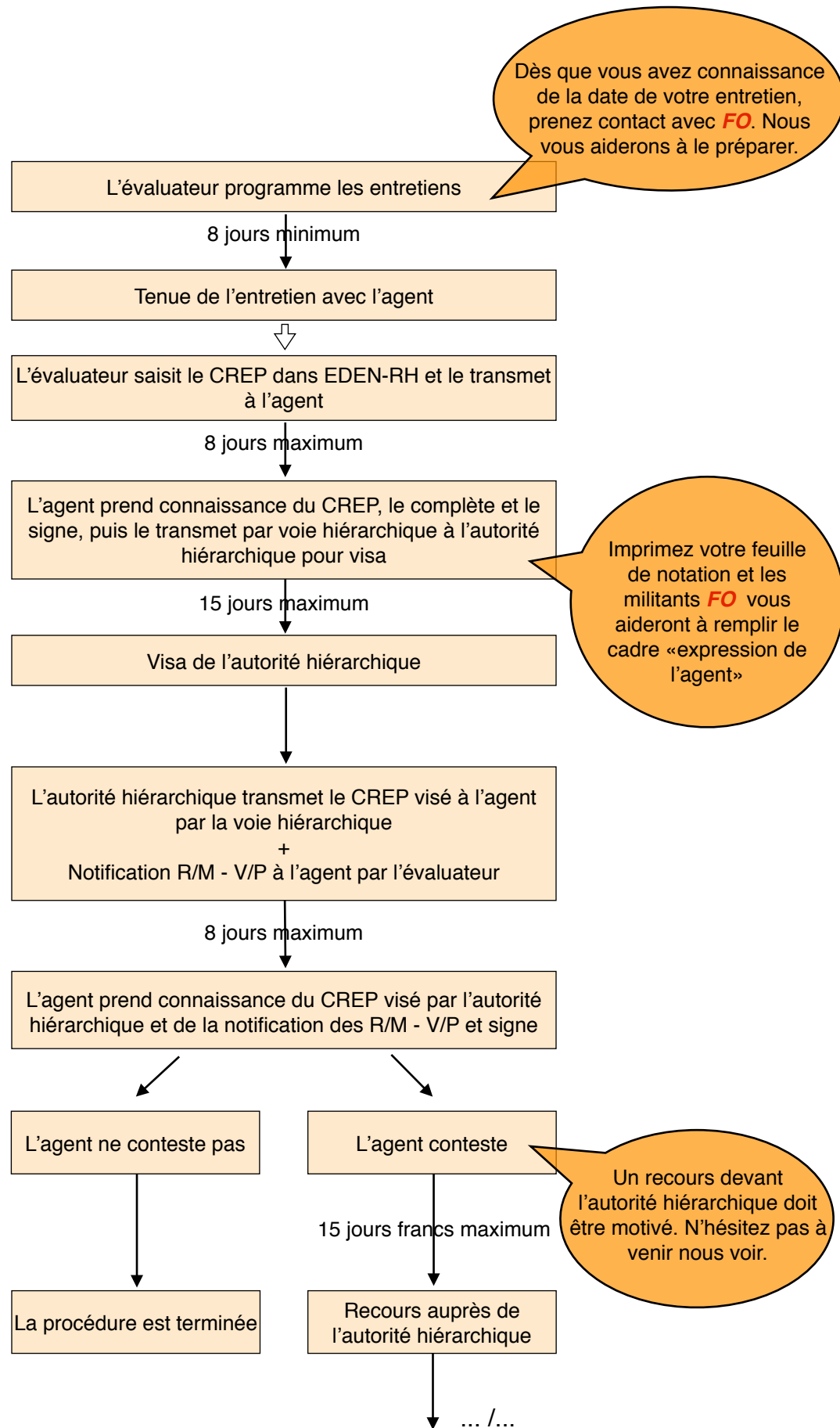
La procédure de l'entretien professionnel

Le GRH ouvre la campagne au niveau local et fixe la date limite des entretiens

Réunions de cadrage et d'harmonisation

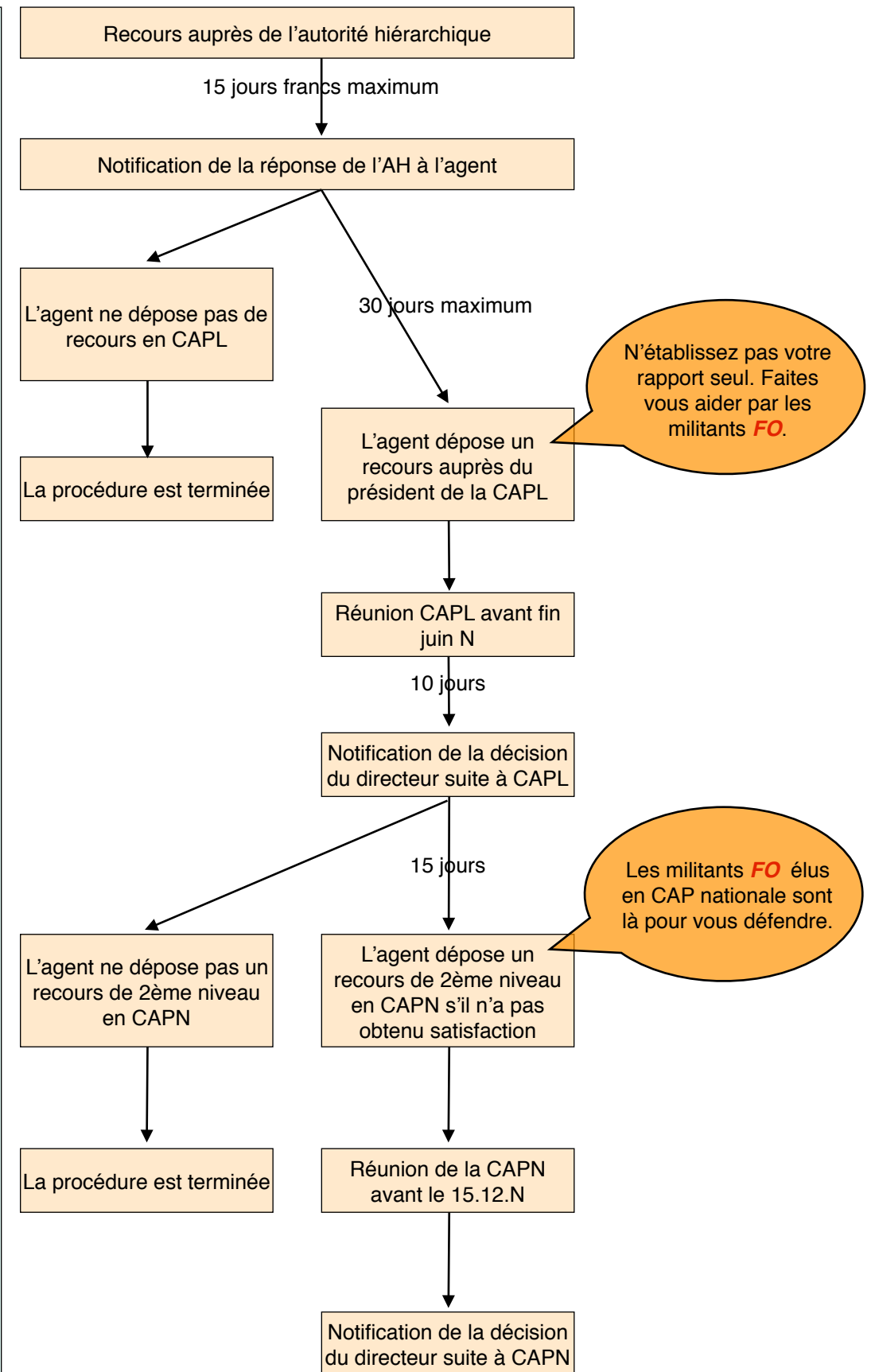
Le GRH valide dans l'application EDEN-RH les attributions réductions majorations d'ancienneté et les valorisations et pénalisations des agents classés dans un échelon terminal

Le GRH saisit dans l'application EDEN-RH les recours hiérarchiques, les résultats et assure la notification de la réponse de l'autorité hiérarchique



Le GRH saisit dans l'application EDEN-RH :

- ➔ les recours en CAPL et en CAPN
- ➔ les résultats de la CAPL et de la CAPN
- ➔ assure la notification à l'agent de la décision du directeur suite à CAPL et CAPN.



Comment lire le compte rendu d'évaluation professionnelle

FONCTIONS EXERCEES

Les fonctions détenues par l'agent doivent être clairement décrites.

RESULTATS PROFESSIONNELS OBTENUS AU REGARD DES OBJECTIFS ASSIGNES ET DES CONDITIONS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DU SERVICE

Il s'agit d'un bilan d'ensemble de l'année écoulée et de l'évaluation des résultats obtenus par l'agent par rapport aux fonctions exercées et aux objectifs fixés l'année précédente.

Cette appréciation tient compte de l'**organisation** et du **fonctionnement du service** dans lequel l'agent exerce ses fonctions et des **contraintes et impératifs qui s'imposent à l'agent et au service**.

FIXATION DES OBJECTIFS

Les objectifs doivent être limités en nombre et très clairement exprimés.

ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Cette rubrique doit permettre de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle.

BESOIN DE FORMATIONS SUIVIES ET A ENVISAGER

La discussion sur la formation porte sur les actions de formation :

- ➔ utiles à une mobilité ou à une promotion, ou développement des compétences et de la polyvalence;
- ➔ indispensables au bon accomplissement des fonctions exercées;
- ➔ souhaitables pour aider l'agent à atteindre ses objectifs ou améliorer ses points faibles;
- ➔ éligibles au DIF.

L'entretien doit faire ressortir les qualités de formateur de l'agent dans ses fonctions ou dans une matière particulière.

PERSPECTIVES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE EN TERMES DE CARRIERE ET DE MOBILITE

Il s'agit d'un échange prospectif, une aide à la réflexion de l'agent sur ses possibilités de promotion et ses aspirations professionnelles.

AUTRES POINTS ABORDES A L'INITIATIVE DE L'EVALUATEUR OU DE L'AGENT

APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE LE TABLEAU SYNOPTIQUE

- Connaissances professionnelles
- Compétences personnelles
- Manière de servir : Implication professionnelle et Sens du service public
- Capacité à organiser et à animer une équipe
- Capacité à définir et évaluer des objectifs

L'APPRECIATION GENERALE

L'appréciation générale fait la synthèse des appréciations formulées sur les critères ci-dessus.

Les évaluateurs doivent juger les agents placés sous leur autorité au SEUL regard des tâches professionnelles accomplies.

PROPOSITION D'ATTRIBUTION DES REDUCTIONS-MAJORATIONS D'ANCIENNETE ET DES VALORISATIONS-PENALISATIONS

EXPRESSION DE L'AGENT

Ce cadre est entièrement consacré à l'expression de l'agent, qui peut :

- ➔ formuler des observations sur la conduite de l'entretien;
- ➔ indiquer ses souhaits, préoccupations, suggestions, en matière de travail, de formation, de carrière;
- ➔ formaliser des propositions concernant ses compétences, ses aspirations professionnelles et ses souhaits de mobilité géographique;
- ➔ répondre à l'évaluation générale que l'évaluateur a retracé.

L'entretien professionnel conditionne l'évolution de votre carrière aussi n'hésitez pas à demander de l'aide et des conseils à nos militants Force Ouvrière

Section locale **Force Ouvrière DGFIP 13** : 16 rue Borde, 13357 Marseille Cedex 20



04.91.17.92.04/05



fo.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr



http://www.fo-dgfip-sd.fr/013/